T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

MURAT GÜNAL
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

ANKARA 2017

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

(Uzmanlık Tezi)

Murat GÜNAL
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Ekmel Onur AYDIN
İstihdam Uzmanı

ANKARA 2017

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Murat GÜNAL'a ait "Seçilmiş Ülkelerde Ücret Garanti Fonu Uygulamaları ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu Tez, Yeterlilik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi:…/…/2017

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Murat GÜNAL tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Murat GÜNAL

İstihdam Uzman Y.

…/…/2017

İmza

ÖNSÖZ

"Seçilmiş Ülkelerde Ücret Garanti Fonu ve İŞKUR İçin Öneriler" isimli bu çalışmada, Ücret Garanti Fonu uygulamasının temelinde yatan gerekçeler açıklanmış, Türkiye'de ve seçilmiş bazı ülkelerde uygulanan Ücret Garanti Fonu uygulamaları incelendikten sonra uygulamaya ilişkin tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

Çalışmanın hazırlanması sürecinde her türlü desteği veren İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanı Sayın Şaben KARAKUŞ'a, Tez Danışmanım Sayın Ekmel Onur AYDIN'a, bütün İstihdam Uzman ve Uzman Yardımcısı arkadaşlarıma ve her zaman bana destek olan eşim Büşra GÜNAL'a ve kızım Ayşe Hifa GÜNAL'a en içten duygularla teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ i
TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ vi
GRAFİKLER LİSTESİ vii
KISALTMALAR viii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI, ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ, ÇEŞİTLERİ VE BELİRLENMESİ

1.1. ÜCRETİN TANIMI 3
1.2. ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ 4
1.3. ÜCRETİN ÖNEMİ 5
1.3.1. İşçiler Açısından Ücretin Önemi 5
1.3.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi 6
1.3.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi 7
1.3.4. Devlet Açısından Ücretin Önemi 8
1.3.5. Hukuki ve Sosyal Açıdan Ücretin Önemi 9
1.4. ÜCRET TÜRLERİ 9
1.4.1. Asıl Ücret 9
1.4.2. Ücret Ekleri 10
1.5. ÜCRETİN BELİRLENMESİ 13
1.5.1. Zamana Göre Ücret 14
1.5.2. Verime Göre Ücret 15
1.5.3. Yüzde Usulüne Göre Ücret 17
1.6. ÜCRETİN ÖDENMESİ 18
1.6.1. Ücretin Ödenme Şekli 18
1.6.2. Ücretin Ödenme Yeri 20
1.6.3. Ücretin Ödenme Zamanı 21
1.7. Ücret Alacaklarında Zamanaşımı 22

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE VE TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİ ÜCRETLERİNİN KORUNMASI

2.1. İŞÇİ ÜCRETLERİNİN KORUNMASINDA AMAÇ 24

2.2. ÜCRET VE ÜCRETİN KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELER 26
2.2.1. Birleşmiş Milletler Antlaşması 26
2.2.2. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 26
2.2.3. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi 27
2.2.4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 27
2.2.5. Avrupa Sosyal Şartı 28
2.2.6. Ücret ve Ücretin Korunmasına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri 30
2.2.7. Ücretin Korunmasına İlişkin Avrupa Birliği Düzenlemeleri 39
2.3. TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİ ÜCRETLERİNİN KORUNMASI 46
2.3.1. İşçi Ücretlerinin İşçinin Kendi İşlemlerine Karşı Korunması 46
2.3.2. İşçi Ücretlerinin Üçünü Kişi İşlemlerine Karşı Korunması 50
2.3.3. İşçi Ücretlerinin İşveren İşlemlerine Karşı Korunması 53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI

3.1. ÜCRET GARANTİ FONU MEVZUATININ GELİŞİMİ 67
3.2. ÜCRET GARANTİ FONUNUN KURUMSAL YAPISI 69
3.3. ÜCRET GARANTİ FONUNUN FİNANSMANI 69
3.3.1. Fon Gelirleri 69
3.3.2. Fon Giderleri 70
3.3.3. Fonun Kapsamı 70
3.3.4. Fonun Amacı 71
3.3.5. Başvurulara İlişkin Esaslar 71
3.3.6. Hak Kazanma Koşulları 74
3.3.7. Fondan Yapılan Ödemelere İlişkin Esaslar 86
3.3.8. Fona İlişkin Yapılan Bildirimler 89
3.3.9. Fondan Yapılan Ödemelere İlişkin İstatistikler 89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI

4.1. SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI 93
4.2. FRANSA ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMASI 93
4.2.1. Giriş 93

4.2.2. Kuruluşu ve Gelişimi 94
4.2.3. Organizasyon ve Kurumsal Yapı 95
4.2.4. Fonun Finansmanı 97
4.2.5. Fonun Kapsamı 99
4.2.6. Programın İşlevleri 100
4.3. ALMANYA İFLAS ÖDEMESİ UYGULAMASI 107
4.3.1. Giriş 107
4.3.2. İflas Ödemesinin Kişiler Bakımından Kapsamı 108
4.3.3. İflas Ödemesi Başvurularına İlişkin Hususlar 108
4.3.4. İflas Ödemesinin Finansmanı 109
4.3.5. İflasın Gerçekleşme Halleri 110
4.3.6. İflas Ödemesinin Miktarı 110
4.3.7. İflas Ödemesine İlişkin Süreler 111
4.3.8. İflas Ödemesi Kapsamında Yapılan Avans Ödemeleri 113
4.3.9. İşçilere Yapılan Diğer Ödemeler 114
4.3.10. İflas Ödemesinin Kesin Olarak Onaylanması 114
4.3.11. Sigorta Primleri 115
4.3.12. İflas Ödemesi Kararının Bildirimi 115
4.3.13. Ödemenin Yapılmasına İlişkin Hususlar 115
4.3.14. Üçüncü Kişiler İçin İflas Ödemesi 116
4.3.15. İflas Ödemesine İlişkin İstatistikler 116
4.4. KANADA ÜCRET KAZANANINI KORUMA PROGRAMI 118
4.4.1. Giriş 118
4.4.2. Programın Gelişimi 119
4.4.3. Program Tarafından Sunulan Hizmetler 119
4.4.4. Programın Yararlanıcılar Açısından Kapsamı 120
4.4.5. Program Kapsamında Yapılabilecek Azami Ödeme Miktarı 120
4.4.6. Programın Bütçesi 120
4.4.7. Programın Yönetimi ve Faaliyetlerin Yürütülmesi 121
4.4.8. Programa İlişkin İşlem Süreçleri 122
4.4.9. Programa İlişkin İstatistikler 125
4.5. NORVEÇ ÜCRET GARANTİ PROGRAMI 126
4.5.1. Giriş 126
4.5.2. Programın Kapsamı 127
4.5.3. Programdan Yapılan Ödeme Miktarları 127

4.5.4. Programdan Yapılan Ödemelerin Süresi 128
4.5.5. Başvurulara İlişkin Esaslar 129
4.5.6. Program Kapsamında Yapılan Ödemelerin Değerlendirilmesi 130
4.6. PORTEKİZ ÜCRET GARANTİ PROGRAMI 131
4.6.1. Giriş 131
4.6.2. Başvurulara İlişkin Esaslar 132
4.6.3. Ödemelere İlişkin Esaslar 133
4.6.4. Çalışma Koşulları Makamı 134

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

5.1. FONUN ÖDEMELER BAKIMINDAN KAPSAMI 136
5.2. FONUN YARARLANICILAR BAKIMINDAN KAPSAMI 136
5.3. İŞÇİ ALACAK BELGESİ 137
5.4. ÖDEME GÜÇLÜĞÜ TARİHLERİ 138
5.5. KESİNLEŞMEMİŞ MAHKEME KARARLARINA GÖRE YAPILAN ÖDEMELER 139
5.6. ACİZ VESİKASI HÜKMÜNDEKİ HACİZ TUTANAKLARI 140
5.7. BİR YILLIK ÇALIŞMA ŞARTI 142
5.8. ÖDEME GÜÇLÜĞÜ TARİHİNDEN HEMEN ÖNCE GERÇEKLEŞEN İŞÇİ ALIMLARI VE ÜCRET ARTIŞLARI 143
5.9. FON KAPSAMINDA EN FAZLA ÜÇ AYLIK ÜCRET ALACAKLARININ ÖDENMESİ 145
5.10. AYNI DÖNEMDE BİRDEN ÇOK İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN DURUMU 145
5.11. FON KAPSAMINDA YAPILAN ÖDEMELERİN İŞVERENDEN TAHSİLİ 146
SONUÇ 148
KAYNAKÇA 151
ÖZGEÇMİŞ 161

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Fondan Ödeme Yapılan Kişi Sayıları 90

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Fondan Yapılan Ödeme Miktarları 91

Tablo 3: Ödeme Güçlüğü Nedenlerine Göre Fondan Yapılan Ödemeler 92

Tablo 4: Yıllar İtibariyle İflas Ödemesine İlişkin Veriler 117

Tablo 5: 2017 Yılı İflas Ödemesi Başvuru ve Hak Eden Sayıları 117

Tablo 6: Yıllar İtibariyle Başvuran ve Ödeme Yapılan Kişi Sayıları 125

Tablo 7: Yıllar İtibariyle Ödeme Türlerine Göre Yapılan Ödeme Miktarları 126

Şekil 1: Ücret Garanti Kurumunun Müdahil Olduğu Davalar 107

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Yıllar İtibariyle İşveren Katkı Payları 98

Grafik 2: Yıllar İtibariyle Yapılan Avans Ödemeleri 102

Grafik 3: Yıllar İtibariyle Geri Alma Tutarları 106

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

a.g.e. : adı geçen eser

a.g.m. : adı geçen makale

AET : Avrupa Ekonomik Topluluğu

AT : Avrupa Topluluğu

E. : esas

HD. : hukuk dairesi

HMK : Hukuk Muhakemeleri Kanunu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İSMMMO : İstanbul Muhasebeciler Mali Müşavirler Odası

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

İ. Ü. : İstanbul Üniversitesi

İÜHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K. : karar

Kamu-İş : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası

RG. : Resmi Gazete

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

s. : sayfa

TAAD : Türkiye Adalet Akademisi Dergisi

TBB : Türkiye Barolar Birliği

Tes-İş : Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri

vd. : ve diğerleri

Yarg. : Yargıtay

Yayın no. : yayın numarası

GİRİŞ

“Seçilmiş Ülkelerde Ücret Garanti Fonu Uygulamaları ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu çalışmanın temel amacı, Ücret Garanti Fonu uygulamasını işçi ücretlerinin korunması bağlamında ele alarak, Türkiye’de uygulanan Ücret Garanti Fonu sisteminin güçlü ve zayıf yönlerini tartışmak, uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm önerileri sunmak, güçlü yönlerin daha da geliştirilebilmesi için neler yapılabileceğini ortaya koymaktır. Ayrıca çalışma ile ülkemizde ve dünyada neden böyle bir uygulamaya ihtiyaç duyulduğu sorusuna cevaplar aranacaktır. Bu temel amacın yanı sıra çalışmada Ücret Garanti Fonu uygulamasının işçiler açısından önemi sorgulanarak ülkemiz ve dünyada uygulanan Ücret Garanti Fonu uygulamaları ele alınacaktır.

Ücret Garanti Fonu ödeme güçlüğüne düşen işverenden, ödenmemiş işçilik alacağı bulunan işçilerin alacaklarının ödenmesi amacıyla kurulan Fonu ifade etmektedir. İşçi ve ailesi için tek geçim kaynağı olması nedeniyle ücret ve işçi alacakları toplumsal açıdan oldukça büyük bir öneme sahiptir. Nitekim dünyanın birçok ülkesinde bu gerekçeyle devletler işçi ücretlerinin korunmasını bir görev edinmiş ve bu doğrultuda birçok düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ücret Garanti Fonu da bu düzenlemelerin en önemlilerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Küresel kriz dönemi ve sonrasında uygulamanın önemi bir kez daha ortaya çıkmış ve birçok ülkede sosyal şoklara karşı bir amortisör görevi görmüştür. Buradan da görüldüğü üzere Ücret Garanti Fonu pasif istihdam politikası olarak işgücü piyasasının yanı sıra, toplumsal ve sosyal açıdan da oldukça mühim bir garanti mekanizmasıdır. Bu mantıksal çerçeve içinde ele alınan çalışmamızın hazırlanmasında; resmi veya özel kitap, makale, araştırma ve dergi gibi basılı kaynaklardan, internet kaynaklarından, mevzuat metinlerinden ve resmi istatistiklerden yararlanılmıştır. Çalışmamız 5 ana bölüm ve Sonuç bölümlerinden oluşacaktır.

Çalışmanın Birinci Bölümünde ücret kavramı ele alınacak, ücretin tanımı yapılarak işçiler açısından önemi vurgulandıktan sonra ücretin türlerine ve ücret belirleme yöntemlerine yer verilecektir.

Çalışmanın İkinci Bölümünde öncelikle işçi ücretlerinin korunmasındaki amaca değinilecek ve ücret ile ücretin korunmasına ilişkin uluslararası belgeler ele alınacaktır. Bu bölümde son olarak ise ücretin korunmasına ilişkin ülkemizde yer alan düzenlemeler ele alınacak ve Ücret Garanti Fonu uygulamasına kısaca değinilecektir.

Çalışmanın Üçüncü Bölümünde Türkiye'de Ücret Garanti Fonu uygulamasının ilk kez mevzuatta yer aldığı dönemden günümüze kadar geçirdiği aşamalara yer verilecek ve günümüzde uygulanan sistem incelenecektir.

Çalışmanın Dördüncü Bölümünde ülke örneklerine yer verilecek ve seçilmiş ülkelerdeki Ücret Garanti Fonu veya muadili uygulamalar incelenecektir.

Çalışmanın Beşinci Bölümde Ücret Garanti Fonu veya muadili uygulamalara ilişkin seçilmiş ülkelerde gerçekleştirilen başarılı uygulamalar ile Türkiye'de Ücret Garanti Fonunun uygulanmasına ilişkin tecrübeler ışığında, karşılaşılan sorunlar ele alınacak ve bu sorunlara çözüm önerileri sunulacaktır.

Çalışmanın Sonuç Bölümünde ise, çalışmamızda anlatılan hususlara genel olarak değinilerek, karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri kısaca özetlenecektir

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI, ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ, ÇEŞİTLERİ VE BELİRLENMESİ

1.1. ÜCRETİN TANIMI

Sosyal, ekonomik ve hukuki açıdan farklı şekillerde tanımlanabilen ücret kavramı, sözlükte "karşılık, mükâfat, çeyiz, mehir" gibi anlamları içermekte olup, Arapça "ecr" kökünden türetilmiştir.[1]

Kelime anlamının yanında birçok hukuki metinde ücretin tanımına ve ücrete ilişkin hükümlere rastlamak mümkündür. Bu hukuki metinlerin temel çerçevesini oluşturan 1982 Anayasası'nın 55'inci maddesinde ücret emeğin karşılığı olarak tanımlanmıştır. Yapılan bu tanımın devamında maddenin ikinci fıkrasıyla da Devlete, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma görevi yüklenmiştir.[2] Anayasamızda yer alan bu genel tanıma ilaveten 4857 sayılı İş Kanununda da ayrıca ücretin tanımı yapılmıştır.

Ücret kavramı, 4857 sayılı İş Kanununun "Ücret ve Ücretin Ödenmesi" başlıklı 32'inci maddesinde tanımlanmakla birlikte birçok uluslararası belgede de ücrete ilişkin tanım ve atıflar yer almaktadır. İş Kanunumuzda genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. İlke olarak ücret işçinin çalışmasının bir karşılığı olarak kabul edilse de çalışılmadığı halde ücrete hak kazanılan haller bu durumun istisnasını oluşturmaktadır.[3] Bu istisnaya örnek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin 3'üncü ve 25'inci maddenin 3'üncü fıkralarına göre "zorlayıcı nedenlerle çalışılamayan hallerde", 44'üncü maddesine göre "ulusal bayram ve genel tatil günlerinde", 46'ncı maddesine göre "çalışılmayan hafta tatili günlerinde", 49'uncu maddesine göre "hastalık halinde", 53'üncü maddesine göre "yıllık ücretli izin alınması

[1] Yüce, Mehmet; Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununa Göre Ücret Matrahının Tespiti ve Vergilendirilmesi, Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi, Sayı: 1, Ocak 2004, s.2.

[2] Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, RG. 09.11.1982-17863(Mükerrer).

[3] Narmanlıoğlu, Ünal; Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 2012, s. 283.

halinde", 66'ncı maddesine göre "işverenin temerrüdü halinde" işçilere, çalışmasalar dahi ücretlerinin tam ödenmesi verilebilecektir.[4] İş Kanununda yer alan bu maddeler bize ücretin, yapılan bir işin karşılığı olmaktan çok öte, işçi ve ailesi için sosyal bir hak olduğunu kanıtlar niteliktedir.[5]

Borçlar hukuku açısından ise tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme olarak kabul edilen iş sözleşmelerinde, işçinin iş görme borcuna karşılık işverenin ücret ödeme borcu yer almaktadır.[6]

Hukuki metinlerin yanında doktrinde de birçok ücret tanımı yer almaktadır. Bu tanımlardan birine göre ücret, "*çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir hizmetin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşididir.*"[7] Diğer bir tanıma göre ise ücret "*işçinin gördüğü işin karşılığı olarak işçiye sağlanan para ve ayni ödemelerden meydana gelen bir gelirdir*."[8]

1.2. ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ

Ücrete ilişkin yapılan tanımlardan sonra, ücretin genel özellikleri aşağıda yer aldığı şekilde toparlanabilir;

- İşçi ücretleri kural olarak bir iş karşılığı ödenir. Fakat işçiye, bir iş karşılığı olmaksızın da ücret ödemesi yapılabilmektedir.
- İş Kanunu'nun 33'üncü maddesinde yer aldığı üzere ücret kural olarak işverenin bizzat kendisi, vekili veya üçüncü kişiler tarafından ödenebilir.
- 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 206'ncı maddesinde "işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları" imtiyazlı alacaklar olarak kabul edilmektedir.

[4] 4857 Sayılı İş Kanunu (6552 Sayılı Kanun ile değişik hali), RG. 10.06.2003- 25134.

[5] Göçmez, Selin; Ekonomik Güçlüklerin İşverenin İş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Programı, İstanbul, 2012, s. 65-66.

[6] Dulay, Dilek; İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s.4.

[7] Centel, Tankut; İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi-9, İstanbul 1988, Yalçın Ofset, s.58.

[8] Esener, Turhan; İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 3.Baskı, Ankara 1978, s.162.

- Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıldır. İşçiler ücret alacaklarını geriye dönük 5 yıl için isteyebilmektedirler.[9]

1.3. ÜCRETİN ÖNEMİ

Zaim'e göre ücret, "*gerek emeği mukabilinde çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir unsur olarak, gerek sanayinin gelişmesine tesir eden mühim bir maliyet unsuru olarak ve gerek milli gelirin muhtelif gelir grupları arasındaki dağılış tarzını, gerek o cemiyette sosyal adaletin tecelli nispetini gösteren bir gösterge olarak çok cepheli bir mahiyet arz eder.*"[10]

Bu çok cepheli mahiyetine uygun olarak ücret, ekonomik anlamda, bir üretim faktörü olan emeğin karşılığı[11] iken sosyal açıdan bakıldığında ise işçinin tek geçim kaynağı olarak karşımıza çıkmakta ve işçi ve ailesinin hayatını idame ettirmesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra ücret, işveren açısından bir maliyet unsuru ve işçilerin motivasyonunu arttırmada önemli bir belirleyicidir. Ücret, devlet açısından ise mühim bir vergi kaynağıdır.[12]

1.3.1. İşçiler Açısından Ücretin Önemi

Ücret, yapılan iş karşılığında ödenen bir tutar olarak kabul edilmesine karşın işçi ve ailesi açısından bu tanımdan çok daha fazlasını ifade etmektedir. İşçiler barınma, giyinme, beslenme gibi temel ihtiyaçlarının yanında, eğitim, eğlence, tatil gibi sosyal ihtiyaçlarını da ücretleri ile karşılamaktadırlar. Dolayısıyla ücret, işçiler ve aileleri için ekonomik açıdan olduğu kadar sosyal açıdan da oldukça önemlidir.[13]

"*Ücretin ekonomik boyutu, hem çalışan hem de onun ailesi için tek gelir kaynağı olması sebebiyle önem kazanmaktadır. Ücretler bu bağlamda satın alma gücünü ve hayat seviyesini belirleyen bir unsur olmaktadır. Ücretlerin yükselmesi, söz konusu çalışanların satın alma güçlerini ve refah seviyesini arttıracak, tersi durumda da azaltacaktır. Satın alma gücünün artışı veya azalışı o ekonomideki mal ve hizmetlerin arz ve satışına*

[9] Fındık, Erhan; Avrupa Birliği ve Türkiye'de Ücret Garanti Fonu Uygulamaları Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.3.

[10] Zaim, Sabahattin; Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitapevi, İstanbul 1990, s. 182.

[11] Yüce, **a.g.m.**, s.2.

[12] Acu, Cevdet; Ücret Hakkı ve Ücretin Korunması, https://www.academia.edu/9464033/%C3%9CCRE T_HAKKI_VE_%C3%9CCRET%C4%B0N_KORUNMASI, s.12-13, Erişim Tarihi: 28.11.2016.

[13] Acu; **a.g.e.**, s. 13.

doğrudan yansımaktadır. Nitekim dünyada yaşanan pek çok krizde, özellikle de gelişmiş ekonomilerdeki eksik tüketimin etkili olduğu ve bu bakımdan ücretlerin çok önemli bir unsur olduğu belirtilmektedir."[14]

Bu genel kabulün yanı sıra ücretin önemi kişiden kişiye farklılık gösterebilmekte ve bazı çalışanlar açısından ücret motivasyon kaynağı olarak görülürken, diğer bir grup çalışan ücreti toplumsal statü aracı olarak değerlendirebilmektedir. Ücret gelirinin bir kişinin toplumsal statüsünü sembolize etmesinden dolayı, işçinin temel maddi ihtiyaçları tatmin edilebilse bile ücret ve diğer ödemeler kendisi için önem arz etmektedir.[15]

Ayrıca çalışanların ücrete karşı bakış açıları zamanla değişebilmektedir. İşe yeni başlayan bir genç için ücret, satın alma gücü anlamındayken, zamanla işinde tecrübe kazandıkça örgüt içindeki yerini belirleme açısından bir geribildirim aracı olabilmektedir.[16]

"*Ücret, çalışan açısından şu üç temel konuda önem arz etmektedir:*

- ***Güdüleri Tatmin:*** *Personelin özgüven kazanmasını sağlayarak, kendisinin yeteneklerine inanma, kendisini ispatlama gibi güdülerini tatmin etmesini ve hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaktadır.*
- ***Geri Bildirim:*** *Ücret; terfi, işletmede yaptığı katkıların değerlendirilmesi, diğer çalışanlar arasındaki başarısı, hiyerarşik yapıdaki yeri gibi konularda geri bildirim sağlar.*
- ***Harcama:*** *Ücret kişinin satın alacağı mal ve hizmetleri nitelemektedir.*"[17]

1.3.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi

Ücret borcu, işverenin işçiye karşı iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcudur. İşverenler açısından ücret, daha çok işgücü maliyetleri bakımından önem arz etmektedir. Ücretler, diğer üretim maliyetleri ile birlikte ele alındığında, işletmeler arası, endüstriler arası ve uluslararası rekabette etkili bir unsurdur.[18] Bu nedenle İşletmeler ödedikleri

[14] Zaim, Sabahattin; Türkiye'de Ücret ve Gelirler Siyaseti, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara 1974, s. 82.
[15] Bingöl, Dursun; İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara 2010, s.431.
[16] Yüksel, Öznur; İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitapevi, 6.Baskı, Ekim 2007,s.220.
[17] Yüksel, Öznur; İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara 1988, s.197.
[18] Bingöl; **a.g.e.**, s.431.

ücretlerin karşılığını alabilmek amacıyla, bir taraftan çalışanların çabalarını ölçmeye, diğer yandan çabaların karşılığını saptamaya çalışırlar.[19]

Ücretin çalışanların davranışlarını etkilemesi, işverenlerin ücrete yükledikleri anlamları da farklılaştırmaktadır. *"Thierry'e göre, iş davranışlarındaki etkisi nedeniyle işverenlerin ücret konusunda eğildikleri başlıca alanlar şöyledir:*

- *İşgücü piyasasında ücret bakımından çekici güç yaratmak ve başvuruları artırmak: ücretin çekiciliği,*
- *Nitelikli çalışanları elde tutmak: kıdeme göre ücret farklılaştırılması,*
- *İyi performansı teşvik etme: etkin iş davranışı sağlamaya yönelik ücret,*
- *Becerileri artırma: öğrenme yöntemi olarak ücret,*
- *Olumsuz stresli ve tehlikeli iş kollarını tazmin etme: telafi edici ücret,*
- *İş uyuşmazlıkları ve çatışmalarını önleme, çözümleme: barış aracı olarak ücret.*"[20]

İşçilerine piyasanın altında ücret ödeyerek işgücü maliyetlerini düşürmeyi hedefleyen işletmeler, zamanla yetişmiş işgücünü kaybederler. Bu nedenle iş akışlarında meydana gelen yavaşlamalara, üretim sürecinde artan hatalara ve işçiler üzerinde oluşan iş yığılmalarından kaynaklı bezginliğe bağlı olarak işletmenin verimliliği düşeceğinden ücret işletmeler açısından hayati bir öneme sahiptir.[21]

1.3.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi

Ücret kavramı sendikalar açısından da oldukça önemli bir konumdadır. İşçi kesiminin ekonomik ve sosyal hak ve özgürlüklerini korumak ve geliştirmek gayesiyle oluşturdukları sendikalar, ücret kavramının gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İşçi ve işverenler arasındaki kişisel boyutta kalan ilişkilerle belirlenen ücret, işçinin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyden öteye gidememekteyken, sendikaların güç kazanması ile birlikte ücret işçi kesiminin lehine bir gelişim göstermiştir.[22]

[19] Çakır, Özlem; Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2006, s.18.

[20] Çakır; **a.g.e.**, s.19.

[21] Özışık Gürbüz, Gülruh; İşletmelerde Ücretlendirmenin İlkeleri, Literatür Yayınları, İstanbul 2002, s.3.

[22] Talas, Cahit; Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi, 7.Baskı, Ankara 1997, s.230-231.

Sendikalar, toplu pazarlık görüşmelerinde üyelerinin daha fazla gelir sağlayabilmeleri amacıyla, ücretlere ilişkin pazarlıklara daha fazla önem vermenin yanı sıra özellikle son yıllarda endüstri ilişkileri alanındaki dinamik yapı nedeniyle işçi-işveren ilişkilerindeki kavramlara yönelmişler, birçok kavramı yeniden tanımlamışlar ve bu konuya ilişkin yeni kavramlar ortaya koymayı başarmışlardır. Bu duruma "endüstriyel ilişkiler" kavramı yerine "istihdam ilişkileri" kavramının tartışılmaya başlanması ve "işgücü eğitimi" kavramının yerine "çalışanların gelişimi" kavramının kullanılmaya başlaması örnek olarak verilebilir. Meydana gelen bu dönüşüm çerçevesinde sendikaların işçi ücretlerine olan ilgisini, toplu pazarlıklarda yüksek ücret elde etme çabasıyla sınırlandırmak yetersiz olacaktır. Günümüzde sendikalar, ücret düzeylerinin yanında eşitlik ve adaletle birlikte çalışanların bilgilerine, becerilerine, yetkinliklerine veya performanslarına göre ücretlendirilmeleri gerektiğini savunmaktadırlar.[23]

1.3.4. Devlet Açısından Ücretin Önemi

Gerek ekonomik, gerekse sosyal hayatı etkileyen bir unsur olması bakımından ücret, işçi, işveren ve sendikalar açısından taşıdığı önemin yanı sıra devlet ve hükümetler açısından da büyük önem taşımaktadır. Bir ekonomide ücretlerin düzeyi; gelir dağılımı, istihdam, gelişme hızı, enflasyon, yatırımlar ve tasarruflar gibi temel makroekonomik değişkenleri doğrudan etkilemektedir. Bunların yanında sosyal devlet anlayışı çerçevesinde çalışma barışının ve toplumsal huzurun sağlanması bakımından da ücret, devletler açısından üzerinde önemle durulması gereken bir olgudur.[24]

Bir toplumda ücretlerin düzeyi, o toplumun yaşam standardını ve refah düzeyini gösteren en önemli göstergelerden bir tanesidir. Ücretlerin milli gelir içindeki payı arttıkça gelir dağılımındaki adaletsizlik azalacak ve toplumda ücretli kesimin refah seviyesi artacaktır.

Devlet açısından ücretin önem arz ettiği bir diğer husus ise vergisel boyuttadır. Bilindiği üzere eğitim, sağlık, güvenlik gibi temel kamu hizmetleri vergilerle finanse edilmekte ve ücretler de bu vergilerin önemli bir kaynağını oluşturmaktadır.

[23] Benligiray, Serap; Ücret Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayın No.1462, Eskişehir 2003, s.8-9;Parasız, İlker; Ücret Teorisi: Modern Yaklaşım, Ezgi Yayınevi, Bursa 1994, s.54.

[24] Bolat, Gülşen; Performansa Dayalı Ücret Sisteminin İşgören Motivasyonuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012, s.23.

1.3.5. Hukuki ve Sosyal Açıdan Ücretin Önemi

"*Her şeyden önce ücret, hukuken, işçi tarafından yapılan işin, görülen hizmetin karşı edimi olarak değerlendirilir. İş sözleşmesi bakımından ise ücret, işçinin icra ettiği iş için işverenin ödemek zorunda olduğu karşılıktır*."[25] Bu nedenle ücret olgusu hukuki açıdan borç-alacak bağlamında incelenir.

Ücretin, işçinin ve ailesinin yegâne geçim kaynağını oluşturduğu düşüncesinden yola çıkılarak ayrıca düzenlenmesi ve korunması yoluna gidilmiştir. Ücretin işçi ve ailesinin geçim vasıtası niteliğinde bulunması, işverenin ücret ödeme borcunu sıradan bir borç olmaktan çıkararak ona sosyal bir karakter vermiştir. Bu nedenle ücrete ilişkin düzenleyici hükümlerle, hem işçi ve ailesinin yaşam düzeylerini olabildiğince iyileştirmek, hem de ücret alacağını işverene, üçüncü kişilere ve hatta işçinin bizzat kendine karşı koruma amacı güdülmüştür.[26]

1.4. ÜCRET TÜRLERİ

1.4.1. Asıl Ücret

4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde "genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" denilerek ücretin tanımı açıkça yapılmıştır. Asıl ücret, İş Kanununda yer alan bu açıklama paralelinde sosyal ücret olarak tabir edilen tali menfaatlerin yer almadığı, işçiye nakden ve çalışmasının karşılığı olarak verilen ücretidir. Bu ücrete "çıplak ücret", "kök ücret", "temel ücret" gibi isimler de verilmektedir.[27]

Ücret kavramından ilk anlaşılması gereken asıl (çıplak) ücrettir. Geniş anlamda ücretin söz konusu olabilmesi için yasal veya sözleşmeye dayalı kaynaklarda bunun ayrıca belirtilmiş olması gerekmektedir. Kanunda bu şekilde bir açıklık olmadığı sürece bütün ödemelerde dikkate alınacak ücret, asıl (çıplak) ücrettir.[28]

---

[25] Narmanlıoğlu, Ünal; Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı(İmkanı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 12, 2010, s.607.

[26] Narmanlıoğlu; **a.g.m.**, s.608.

[27] Çopuroğlu, Çağlar; Ücretin Korunması, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009, s.22.

[28] Çopuroğlu**; a.g.e.**, s.22.

1.4.2. Ücret Ekleri

Asıl ücretin dışında kalan, işveren veya üçüncü kişiler tarafından işçiye kanun, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri uyarınca çeşitli sebep ve isimler adı altında para ya da para ile ölçülmesi mümkün ödemeler şeklinde sağlanan yan menfaatlere "ücret ekleri" denmektedir.[29] Tanımdan da anlaşılacağı üzere ücret eklerinin mutlaka işveren tarafından ödenmesi ve/veya mutlaka para olarak ödenmesi gibi bir kural söz konusu değildir.

Ücret ekleri hakkında, aksine bir düzenleme olmadığı sürece, asıl ücrete ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Çünkü ücret ekleri asıl ücretin tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir.[30] Bu nedenle ücret eklerinin işveren tarafından ödenmemesi halinde işçi, ücretin ödenmemesi durumunda sahip olduğu bütün haklara sahiptir. Temel ücrete ek ücretler, prim, ikramiye, komisyon ücreti ve kardan pay alma şeklinde sıralanabilir.

1.4.2.1. Primler

Prim, işyerinde işçinin gösterdiği üstün emek sonucu, nitelik ve/veya nicelik açısından başarılı bir şekilde yapmış olduğu iş karşılığı ödenen ücret ekidir.[31] Prim ödüllendirme amacıyla ödenebileceği gibi tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile şartları belirlemesi suretiyle de ödenebilmektedir. Bu durumun yanı sıra iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yer almasa dahi, işverence sürekli prim ödemesi yapılması ve bunun iş yerinde bir teamül haline gelmesi prim ödemesinin iş sözleşmesinin bir hükmü olarak kabulünü gerektirecektir. Böyle bir durumda sürekli ödenmesi nedeniyle işyeri uygulaması haline dönüşen primlerin ödenmemesi işçiye, ücretin ödenmemesi halinde sahip olduğu hakları kullanabilme olanağı verecektir.[32]

Prim ödemesinin ücretin eki olarak nitelendirilebilmesi için işçinin verimliliğini ve motivasyonunu arttırmak amacıyla ödenmesi gerekmektedir.[33] Prim ödemeleri, kişiye özgü olduğundan ikramiyeden farklı değerlendirilmeleri gerekir. 4857 sayılı İş

[29] Esener; **a.g.e.** s.165.
[30] Esener; **a.g.e.**, s.166.
[31] Çopuroğlu; **a.g.e.**, s.24.
[32] Ekonomi, Münir; Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 2. Baskı, İstanbul, 1980, s. 124.
[33] Esener; **a.g.e.**, s. 167.

Kanununda prime ilişkin özel bir tanıma yer verilmemiş olmasına karşın 32'nci maddede ücret ekleri arasında sayılmaktadır.[34]

Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 80'inci maddesinde de primden söz edilmekte ve ilgili maddede prime esas kazançların hesabında hak edilen ücretlerin yanı sıra, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin de dikkate alınacağı belirtilmektedir.[35]

Prim, genel olarak ücret eki olarak kabul edilmekteyse de, asıl ücret içinde de değerlendirilebilir. Nitekim Yargıtay bir kararında aylık ücret artı satış primi şeklinde çalışan bir işçinin, primsiz bir işe nakledilmesi sebebini, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını doğuran bir sebep olarak nitelendirmektedir.[36]

1.4.2.2. İkramiyeler

Doktrinde ikramiyeye ilişkin çeşitli tanımlar yer almaktadır. Bu tanımlardan birine göre "*İkramiye, işveren tarafından işçilere yapılan işten memnuniyeti göstermek veya daha seyrek olmakla beraber evlenme veya doğum gibi özel nedenlerle yapılan ödeme*"[37] olarak tanımlanmıştır. Bir diğer tanıma göre ise "*İkramiye, özel nedenler ve olaylara (yılbaşı, dini bayram, işletme veya işyerinin kuruluş yıldönümü, doğum, evlenme gibi) bağlı ve bu arada işçinin daha iyi ve disiplinli çalışmasının bir karşılığı olarak ödenen ek bir ücrettir.*"[38]

İkramiye ödenip ödenmeyeceği konusunda taraflara yüklenen bir mecburiyet söz konusu olmadığından ikramiyenin ücret eki özelliği kazanabilmesi için belirli şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Ücret eki niteliği taşımayan ödemeler işveren için ödeme zorunluluğu doğurmamakta, diğer bir deyimle işçiye talep hakkı vermemektedir. Bu nitelikte yapılan ödemeler işverenin tek taraflı tasarrufuna bağlı bağışlama olarak kabul edilecektir. Fakat diğer taraftan ücretin eki veya ücretin tamamlayıcısı niteliğindeki

[34] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[35] Güzel, Ali; Ali Rıza Okur; Nurşen Caniklioğlu; Sosyal Güvenlik Hukuku, 13.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010, s.234.

[36] Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara 2005, s.374.(Yarg. 9. HD. E. 1992/2631, K. 1992/5011).

[37] Esener; **a.g.e**., s.170.

[38] Ekonomi; **a.g.e**., s. 124.

ikramiyelerin ödenmesi ve miktarı işverenin tasarrufunda olan bir durum değildir. Bu tür ikramiye ödemeleri, şartların gerçekleşmesi halinde işçiye talep hakkı sağlamaktadır.[39]

İkramiyenin, ücretin bir parçasını oluşturabilmesi için, işverenin açık veya zımni bir anlaşmayla ikramiyeyi ödemeyi kabul etmesi gerekir. Eğer işveren bu konuda açık bir taahhütte bulunmamışsa ikramiyenin bir bağışlama mı yoksa ücretin bir parçasını mı oluşturduğu hususu şüphe doğurabilir.[40]

İkramiye kısmi de olsa genellik taşımalıdır. İkramiyenin iş yerindeki veya işletmedeki bütün personele ya da hiç değilse bir kategori işçiye verilmesi gerekir. Bir veya birkaç işçiye özel olarak verilen ikramiyeler zorunlu olmayıp bağış niteliğindedir. Bu nedenle ancak belirli bir iş yerinde veya belirli bir iş kolunda çalışan bir grup işçiye verilen ikramiyeler ücretin eki sayılabilecek ödemelerdir. İşveren aynı şartları taşıyan işçiler arasında ayrım yapamaz; aksi bir uygulama eşit işlem yapma borcuna aykırılık teşkil edecektir.[41]

Bir ödemenin ikramiye sayılabilmesi için gereken bir diğer şart ise işveren tarafından ödenecek ikramiyenin belirli veya belirlenebilir olmasıdır. Bu konuda zamanla veya başka şartların gerçekleşmesi halinde verilecek ikramiyenin belirli oranda değişiklik göstermesi mühim değildir. İkramiye miktarının belirlenebilecek nitelikte olması yeterlidir.[42]

İşçinin, iş ilişkisini ikramiyenin ödenmesi için gerekli şartlar oluşmadan sona erdirmesi halinde ikramiye talep etme hakkı ortadan kalkacaktır.[43]

1.4.2.3. Komisyon Ücretleri

Komisyon ücreti, iş akdi ile işverene bağlı olarak çalışan işçiye, yaptığı işin değeri ölçüsünde belirli bir yüzdeye göre ödenen parayı ifade etmektedir. Komisyon ücreti, daha

---

[39] Narmanlıoğlu; **a.g.e.**, s. 295; Reisoğlu, Seza; Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Sevinç Matbaası, Ankara 1968, s.42.

[40] Şentürk, Ayşe; Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2008, s.16.

[41] Ekonomi, Münir; Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 3. Baskı, 1984; İnce, Ergun; Çalışma Hukuku, İstanbul 1998, s.139; Mollamahmutoğlu; İş Hukuku, Ankara, 2004, s. 365.

[42] Şen, Murat; İkramiye Ödemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi(AÜEHFD), Cilt: V, Sayı: 1-4, 2001, s. 474.

[43] Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1964, s. 251.

çok ticari işletmelerde uygulanmakta ve işçinin sattığı mal miktarına veya işverene sağladığı değere göre sabit ya da yüzde üzerinden ödenebilmektedir. [44]

1.4.2.4. Kardan Pay Alma

Kardan pay alma, işçinin işletmenin karının tamamına veya bir bölümüne katılmasına imkan sağlayan ek bir ücret türüdür. Genelde işletmenin üretim, yönetim ve satış kısımlarında önemli görevi olan bazı işçilere veya işletmedeki tüm işçilere dağıtılabilir. Böyle bir durumda işletmede çalışanlara dağıtılan kar ile işletmede çalışan pay sahiplerine dağıtılan kar payları karıştırılmamalıdır. Neticede işletmede pay sahibi diğer pay sahipleriyle eşit haklara sahip bir ortaktır ve ortaklık sözleşmesi gereği şirketin karından pay alır. İşçi ise kar payı alıyor olmasına rağmen, iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışmaktadır.[45]

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 403'üncü maddesinde kardan pay almaya ilişkin "*sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kardan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir.*" hükmü yer almaktadır.[46] Bu ifadeyle temel ücretin yanında kardan pay alma şeklinde bir ücret eki oluşturulabileceği hüküm altına alınmıştır.

Kanunda işçinin üretim, ciro veya kardan pay talep hakkının bulunabilmesi için sözleşmesel bir dayanağın bulunması, diğer bir ifadeyle bu konuda talep hakkı veren iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmünün bulunması aranmıştır. Fakat işverenin bu yönde tek taraflı taahhüdü veya çalışma koşulu haline gelmiş işyeri uygulamaları söz konusu ise, işçi yine talep hakkına sahip olabilecektir.[47]

1.5. ÜCRETİN BELİRLENMESİ

Ücretin belirlenmesine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununda çeşitli yöntemler belirlenmiştir. İş Kanununda zamana göre ücret, parça başına ücret, akort ücret, götürü

[44] Centel; **a.g.e.**, s. 128-129.
[45] Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 22.Baskı, İstanbul 2009, s.149.
[46] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG.04.02.2011-27836.
[47] Doğan Yenisey, Kübra vd., Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Eskişehir 2012, s.76.

ücret ve yüzdeye göre ücrete[48], 6098 sayılı Borçlar Kanununda ise zamana göre ücrete, parça başına ücrete ve götürü iş ücretine yer verilmiştir.[49]

Ücretin tespitine ilişkin uygulamada birçok sistem karşımıza çıksa da İş Kanununda ve Borçlar Kanununda yer almaları ve uygulamada karmaşık ücret hesaplama sistemlerinin temelini oluşturmaları nedeniyle çalışmada sadece zamana göre ücret, verime göre ücret ve yüzde usulüne göre ücret sistemlerine değinilecektir.

1.5.1. Zamana Göre Ücret

Zamana göre ücret sisteminde ücret çalışma süresinin uzunluğuna göre belirlenmektedir. Başka bir ifadeyle saat, gün, ay gibi belirli bir zaman dilimi için bir miktar paranın belirlenmesiyle ortaya çıkan sistemdir. Bu sisteme göre ücret, saat ücreti, gündelik ücret, haftalık ücret, aylık ücret olarak anılır. Bu ücret sisteminde önemli olan zaman ölçüsü karşılığında belirli bir paranın ödenmesidir. Bu sistemde belirli bir işin tamamlanmasının bir önemi yoktur.[50] Dolayısıyla bu sistemde kalite ve miktarın normalin altına düşmesi veya normalden fazla artması gibi işin neticesine yönelik değişiklikler ücret değişikliğine sebep olmamaktadır. Fakat verimin düşmesi gibi özen borcu kapsamında değerlendirilebilecek haller, Borçlar Kanunu'nun 396'ncı maddesi açısından işçinin sorumluluğunu doğurabilmekteyse de bu gibi durumlarda dahi önceden belirlenen bir sonucun elde edilememesi değil, aksine işçinin aldığı işi gerektiği gibi yapmaması söz konusudur.[51]

Zamana göre ücret sistemi işçi açısından işinin ve ücretinin devamlılığını sağlama garantisi vermekte, işyeri açısından ise basit oluşu nedeniyle uygulamada büyük kolaylık sağlamaktadır. Ancak bu sistemde işçinin yapmış olduğu işin kalitesi ve niceliği ücrete etki etmediğinden normalden daha fazla çaba sarf edip, kaliteli hizmet sunan işçilerle vasat işçilerin aynı ücreti alması gibi bir sakınca mevcuttur.[52]

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan aylık ücret zaman olarak bir ayın temel alındığı ücret belirleme sistemidir. Bu sistem açısından önemli olan husus ayın kaç gün olduğundan ziyade ayın kendisidir. Bir aylık süre içerisinde işçinin hasta, izinli veya sair

[48] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[49] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.
[50] Çelik; **a.g.e.**, s.143.
[51] Çelik; **a.g.e.**, s.143.
[52] Centel; **a.g.e.**,s.98.

mazeretli olduğu hallerde dahi İş Kanunu'nun 49'uncu maddesine göre aylık ücreti tam olarak yatırılırken, ayrıca 46'ncı maddesine göre hafta tatili ücreti ve 47'nci maddesine göre genel tatil ve ulusal bayram ücreti ödenmemektedir. Ayrıca İş Kanunu'nun 48'inci maddesinin 2'nci fıkrasına göre hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücret miktarından mahsup edilir.[53]

Ücretin haftalık, günlük yahut saatlik olarak belirlendiği durumlarda aylık ücrette olduğu gibi tatilleri içeren bir ücret söz konusu olmayacaktır. İş Kanunu'nun 47'nci maddesi gereği ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa o günün ücretini tam olarak, çalıştıkları takdirde ise; ayrıca her gün için bir günlük ücret alırlar.[54]

1.5.2. Verime Göre Ücret

Verime göre ücret, işçinin veriminin tam olarak ölçülebildiği ve üretilen malların denetlenebildiği tarzdaki iş ilişkilerinde uygulama alanı bulan ücret sistemidir.[55] Verime göre ücrette esas alınan ölçü zaman değil işçi tarafından görülen iş veya yapılan üretim miktarıdır. Yapılan iş ölçü olarak alındığı için işçi becerisi, mesleki bilgisi, alışkanlığı ve dolayısıyla çalışma hızıyla orantılı olarak ücret alır. Bu sistem doğası gereği, işçiyi daha fazla ve daha hızlı çalışmaya sevk etmektedir. Bu sistemin uygulanmasındaki temel amaç üretimin arttırılmasıdır. Ayrıca ücret yapılan iş miktarına göre belirlenip ödendiği için, bu sistem işverenler açısından maliyetlerin hesaplanmasını kolaylaştırır.[56]

Verime göre ücret sisteminde ücret, yapılan işe veya ortaya konan ürüne göre belirlendiği için işçileri daha hızlı olmaya ve dolayısıyla dikkatsizliğe sevk edebilmekte ve bu da iş kazaları ve meslek hastalıklarını arttırabilmektedir.[57] Ayrıca işçiler üzerindeki stres ve baskıyı arttırmakta bu da işyerinde çalışma barışına zarar vermektedir. Bu sistemin bir diğer dezavantajı ise işveren tarafından bazı zamanlarda işçiye yeterince iş verilmemesi veya işçinin elinde olmayan sebeplerle üretimin düşmesi halinde işçinin aldığı ücretin de buna bağlı olarak düşebilmesidir. Verime göre ücret sisteminin bu

[53] Dulay; **a.g.e.**, s.31.
[54] Dulay; **a.g.e.**, s.31.
[55] Uşan, Fatih; İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003, s.32.
[56] Çopuroğlu; **a.g.e.**, s.16.
[57] Önsal, Naci; Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu, Kamu İş, Ankara, 1992, s.72.

sakıncasını giderebilmek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa bu durum işçiye haklı fesih hakkı tanımaktadır.[58]

Verime göre uygulanan ücret sistemi parça başına göre (akort) ücret sistemi ve götürü ücret sistemi olarak ikiye ayrılabilir.

1.5.2.1. Parça Başına Göre (Akort) Ücret Sistemi

Verime göre uygulanan ücret sistemi içerisinde en yaygın olanı parça başına göre (akort) ücret sistemidir. Bu sisteme göre bir pres makinasında çalışan işçinin bastığı kapak sayısı, bir maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığı, bir dokuma işçisinin dokuduğu veya boyadığı bezin uzunluğu ücretinin belirlenmesinde esas olur. Bu sistemin kullanılabilmesi için yapılan işin ölçülebilir olması şarttır. Bunun yanında üretimin arttırılmasını özendiren parça başı değişik prim sistemlerine de rastlanır.[59]

Çalışan için kazanacağı ücret tutarı yaptığı işin miktarına göre azalacak ya da artacaktır. Bundan da anlaşılabileceği gibi, iki çalışandan biri diğerine göre aynı zaman içerisinde daha fazla parça imal ederse ücret tutarı diğerinden daha yüksek olacaktır.[60]

Bu sistem özellikle yönetici için parça başına rastlayan kar oranının çok düşük olduğu endüstri kollarında uygulanır. Böylelikle yönetici kendisini parça başına oluşan maliyet giderlerindeki artışlara karşı korumuş olur. Çalışan daha fazla ücret alabilmek için verimliğini artırarak ürettiği parça miktarını çoğaltır böylelikle üretim seviyesi yükselmiş olur. Bu sebepten dolayı bu sistemin üretimi özendirici bir niteliğe sahip olduğu düşünülür. Fakat üretimin bu şekilde özendirilmesi ve üretimin artması durumu doğal olarak üretilen malların kalitesinin düşmesine sebep olur. Bunu önleyebilmek için denetim ve kalite kontrol mekanizmalarının çalıştırılması gerekmektedir.[61]

---

[58] Uşan; **a.g.e.**, s. 43.

[59] Demir, Fevzi; Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt, 1.Baskı, Ankara, 2006, s.192.

[60] A. ISAAC; İşletme İktisadı, Çev. Tuna Orhan, İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, Yayın no:87, İstanbul, 1957, s.53.

[61] Aytekin, Eylem; Performansa Dayalı Ücretlendirme ve Türkiye'de Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005, s. 38.

1.5.2.2. Götürü Ücret Sistemi

Verime göre ücretin bir diğer türü ise götürü ücret sistemidir. Belli bir işin tümünün yapılması için zamana ya da üretilen parça miktarına bağlı bulunmadan ödenen ücrettir. Bu sistem, ulaştırma, boya, yapı, sıra, cila, onarım, plan proje yaptırılması, hesapların inceltilmesi gibi alanlarda kullanılan bir ücret sistemidir. Eğer üretim önceden belirlenen düzeye ulaşmazsa, çalışanın ücreti kısılır. Buna karşılık üretim belirlenen düzeyi aştığında ise hiçbir zaman ek ücret ödenmez.[62]

Bu sistemde işverenin lehine bir durum söz konusudur. Çünkü çalışan taahhüt ettiği işi zamanında bitiremez ise, işveren çalışanın ücretini azaltma hakkına sahiptir. Bu sistemin sakıncasını ortadan kaldırmak için belirli bir üretim miktarı aşıldığında çalışana fazla, ek bir ücret ödenmesi olanağı sağlanmalıdır.[63]

1.5.3. Yüzde Usulüne Göre Ücret

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerin çoğunluğunda zamana göre ücret, kimisinde ise yüzdeye göre ücret ödenir. Adı geçen iş yerlerinde hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenerek müşterilerden alınan paraların işveren tarafından işyerinde çalışan işçilere belirli oranlarda ödenmesi şeklinde uygulanan ücret sistemine yüzde usulü ücret adı verilmektedir.[64]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 51'inci maddesine göre, bu gibi yerlerden yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteğiyle müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır. Görüldüğü gibi, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, müşterilerden alınan paralar sadece serviste çalışanlara değil, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödenecektir. Yasanın bu açık hükmü işverene yüzde usulü ile

[62] Sabuncuoğlu, Zeyyat; Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Yayın no:440, s.131.

[63] Yalçın, Selçuk; Personel Yönetimi, İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, Yayın no:80, İstanbul, 1985, s. 182.

[64] Tuncay, Aziz Can; Yüzde Usulü Ücret, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan " 15. Yıl Armağanı", İstanbul, 1991, s.285.

alınan ücretlerin toplanmasında ve dağıtılmasında sorumluluk yüklemektedir.[65] Bu paraların işverene ait olacağına veya sadece bazı işçilere ödeneceğine ilişkin herhangi bir iş sözleşmesi hükmü geçerli olamaz.[66]

İşveren veya işveren vekili 4857 sayılı İş Kanunu'nun 51'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereği, yüzdelerden toplanan paranın eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlü tutulmuştur. Bununla birlikte işveren her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermek zorundadır. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir. 28 Şubat 2004 tarihli "Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik", yüzdelerin o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar dâhilinde dağıtılacağını ayrıntısıyla düzenlemektedir.[67]

İş Kanunu'nun 51'inci maddesinde öngörülen yüzde usulüne göre ücret sisteminin uygulanmasında bir zorunluluk söz konusu değildir. 51'inci maddede yer işyerlerinde isteğe bağlı olarak yüzde usulüne göre ücret sistemi, zamana göre ücret sistemi ya da bu iki sistemin birlikte uygulandığı karma bir sistem de uygulanabilmektedir.[68]

1.6. ÜCRETİN ÖDENMESİ

İşverenler işçilerinin ücretlerini, iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmelerinde veya yasa hükümleri ile belirlenen şekil, yer ve zamanda ödemekle mükelleftirler. İşverenlerin bu durumun aksini yapmaları halinde borca aykırılık durumu söz konusu olacaktır.

1.6.1. Ücretin Ödenme Şekli

1.6.1.1. Ücretin Para İle Ödenmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin 1'inci fıkrasında, asıl ücretin tanımı yapılmıştır. Bu maddede yer alan tanımda asıl ücretin parayla ödeneceği açıkça ifade edilmiştir. Kanundan da anlaşılacağı üzere asıl ücretin para dışında ayni olarak ödenebilmesi mümkün değildir.[69]

[65] Süzek, Sarper; İş Hukuku, 2009, 5. Baskı, İstanbul, s.310; Çelik; **a.g.e.,** s. 145.
[66] Süzek; **a.g.e.**, s.310.
[67] Süzek; **a.g.e.**, s.310; Çelik; **a.g.e.**, s. 146.
[68] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[69] 4857 Sayılı İş Kanunu.

Ücretin para yerine mal ile ödendiği sistem, işçiyi zarara uğrattığı için günümüz hukuk sisteminde kabul görmemektedir. Bu sistemin uygulandığı ülkelerde işverenler kendi mağazalarından ya da anlaşmalı mağazalardan, işçilerin alışveriş yapabilecekleri fişler vermekte ve yüksek fiyatlardan işçileri alışverişe mecbur etmekteydiler. Bu durum da işçilerin zarar etmesine sebep olmaktaydı.[70]

Asıl ücreti ayınla ödeyerek ücretin para olarak verilmesine aykırı davranan işveren kanuna aykırı işlem yaptığından, ayni olarak yapılan asıl ücret ödemelerinde işçi, ücretin ödenmemesi halinde doğacak bütün haklara sahiptir. Ancak işçiye ücret yerine verilen mallar sebepsiz zenginleşme gerekçesiyle işveren tarafından kendisinden talep edilebilecektir.[71]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesine göre ücretin parayla ödenmesi hususu yalnızca asıl ücret açısından bir zorunluluk teşkil etmektedir. Asıl ücret dışında işverenin işçiye sağlamış olduğu yan haklarda böyle bir zorunluluk söz konusu değildir.[72]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde ayrıca ücretin emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ödenemeyeceği belirtilmiştir.[73] 1475 sayılı eski İş Kanununda bu yöntemlerle yapılan ödemeler yasaklanmamış, işçi açısından tahsili zor olmadıkça bu yöntemlerle ücret ödemelerinin yapılabileceği kabul edilmişti.[74] Eski kanunda yer alan bu düzenleme, ILO'nun 8 Haziran 1949 tarihinde kabul ettiği ve 28.10.1960 tarih ve 10641 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesinin 3'üncü maddesine aykırılık teşkil etmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikle bu aykırılık da ortadan kaldırılmıştır. Aslında sözleşmede ücretin parayla ödeneceği hükme bağlandıktan sonra ulusal kanun koyucuların, bazı hallerde ücretlerin anılan şekillerde ödenmesine izin verebileceği öngörülmüş ise de yeni İş Kanunu bunu kesin bir dille yasaklamıştır. [75]

4857 sayılı Kanunu'nun 32'nci maddesinin 2'nci fıkrasında ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak Türk parası ile ödeneceği de hüküm

[70] Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut; İş Hukukunun Esasları, 2.Baskı, İstanbul, 1999, s. 118.
[71] Centel; **a.g.e.**, s.319.
[72] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[73] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[74] 1475 Sayılı Mülga İş Kanunu, RG. 01.09.1971- 13943.
[75] Çopuroğlu; **a.g.e.,** s. 88.

altına alınmıştır. Sayılan bu ve buna benzer her türlü istihkak yabancı para cinsinden belirlenmiş ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.[76]

Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereği, yabancı para karşılığı çalışmalarda, iş sözleşmelerinde ücretin yabancı para olarak ödeneceğinin, açık bir biçimde belirtilmesi gerekmektedir.[77] Yine Yargıtay'ın bazı kararlarında, ücretin kural olarak Türk parası ile ödenme mecburiyetinin olduğu, ancak yabancı para borcunun vadesinde ödenmemesi halinde, alacaklının bu borcu, vade veya fiili ödeme tarihindeki rayice göre Türk parası ile ödenmesini talep edebileceği belirtilmiştir.[78]

1.6.2. Ücretin Ödenme Yeri

1475 sayılı İş Kanununda bu duruma ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde ise bu durum açık bir şekilde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu maddede ücreti, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın işyerinde veya özel olarak açılacak bir banka hesabına ödeneceği belirtilmiştir.[79] Ücretlerin işyerinde ödeneceğine ilişkin sınırlama asıl ücret dışında yapılan ayni ödemeler açısından geçerli değildir. Ayni ödemeler işverenin bilgisi olması ve garanti vermesi şartıyla ayni ödemeye konu malın satıldığı yerde yapılabilir.[80]

Ücretlerin özel olarak açılacak bir banka hesabından ödenmesine ilişkin esaslar "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" ile belirlenmiştir.[81]

Yönetmeliğin 5'inci maddesinde Borçlar Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran iş sahiplerinin, işçinin sözleşmede gösterilen veya adet olan ya da kendisinin bağlı bulunduğu genel vekâletname ile belirlenen her türlü ödemelerden kanuni kesintiler yapıldıktan sonra kalan tutarın bankalar aracılığıyla ödenmesi hususunda iş sahiplerine zorunluluk getirilmesine karar verilebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu kararı vermeye

---

[76] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[77] Yarg. 9. H.D. 29.09.2003 tarihli 2003/2795 E. ve 2003/15666 K. Sayılı Kararı, http://iskanunu.com/portal/wp-content/uploads/2003/09/ucretin-yabanci-para-ile-odenmesi.pdf, Erişim Tarihi; 07.01.2017.

[78] Yarg. 9. HD. 01.11.2004 tarihli 2004/6194 E. ve 2004/24666 K. sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 07.01.2017.

[79] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[80] Akyiğit, Ercan; İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2006, s.1317.

[81] Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, RG. 18.11.2008- 27058.

ve kararın kapsamını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı yetkili kılınmıştır.[82]

Aynı yönetmeliğin 10'uncu maddesinde ise işyerleri veya işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenlere ve üçüncü kişilere, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması halinde çalıştırdıkları işçilere o ay yapacakları her türlü ödemeleri bankalar aracılığıyla yapma zorunluluğu getirilmiştir.[83] 21.05.2016 tarih ve 29718 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan " Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile "Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması halinde" ibaresi "en az 5 olması" şeklinde değiştirilmiştir.[84]

İşveren, İşveren vekili veya üçüncü kişiler işçilere; İş Kanunu, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerinden kaynaklanan alacaklarını bu yönetmeliğin zorunlu tuttuğu hallerde bankalar aracılığıyla ödemezse, ilgililere İş Kanununun 102/1'inci maddesinin (a) bendi uyarınca idari para cezası kesilecektir.

1.6.3. Ücretin Ödenme Zamanı

Ücret işçi ve ailesinin tek geçim kaynağıdır. İşçi ve ailesinin geçimlerini sürdürebilmeleri açısından ücret kadar ücretin zamanında ödenmesi de önem arz etmektedir.

Ücret düzenli aralıklarla talep edilebilen periyodik bir alacağın konusunu oluşturan çalışma geliridir.[85] 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'inci maddesinin 5'inci fıkrasında ise bu sürenin en fazla bir ay olacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca İş Kanununa göre ödeme süreleri iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebilir.[86] Bu durumda ücretin normal olarak ayda bir ödenmesi gerekmektedir ve yapılan düzenlemelerle bu sürenin aşılabilmesi mümkün değildir. Kanunda yer alan bu düzenlemeler toplu olarak dikkate alındığında işçi ücretlerinin bir aylık sürenin ötesinde ve bir haftadan daha kısa bir sürede ödenmesi kararlaştırılamaz. Bu kapsamda

[82] Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik.

[83] Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik.

[84] Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG. 21.05.2016- 29718.

[85] Narmanlıoğlu, **a.g.m.**, s.609.

[86] 4857 Sayılı İş Kanunu.

ücret, aksine kararlaştırılmış bir hüküm yoksa, ücretin hesabında esas alınan sürenin sonu itibariyle ödenecektir. Taraflar ücretin günlük ödeneceğini kararlaştırmış olsalar dahi, Kanun hükmü gereği ücret haftalık ödenecektir.[87]

Yapılan bu açıklamalara rağmen İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin 6'ncı fıkrasına göre iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin ücreti, ücret ekleri ve tüm işçilik haklarının tam ve eksiksiz bir şekilde ödenmesi gerekmektedir.[88]

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 406'ncı maddesinde aksine adet olmadıkça işçiye ücretinin her ayın sonunda ödeneceği belirtilmiştir. İş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenmesi halinde, işçi ücretlerinin ödenmesi için daha kısa bir süre belirlenebilecektir.[89]

Bu doğrultuda işçi ancak iş görme borcunu ifa ettikten sonra ücrete hak kazanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle ifa önceliği işçidedir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinde öngörülen ücretin ödenmemesi halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının, yeni Borçlar Kanununda yer almaması sebebiyle bu konuda bir eksikliğe neden olmaktadır.[90]

1.7. Ücret Alacaklarında Zamanaşımı

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip, sadece onu eksik borç haline dönüştürmekte ve alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırmaktadır. [91]

Zamanaşımı bir maddi hukuk kurumu değildir. Diğer bir ifadeyle zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren, ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil talep edilebilirliğini ortadan kaldırır. Bu nedenle hâkim tarafından

[87] Narmanlıoğlu; **a.g.m.**, s.609.
[88] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[89] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.
[90] Yıldırım, Bayram; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları ve İş Kanunu Karşılaştırması, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Bursa, 2014, s.20.
[91] Yarg. 22. H.D., 2014/6888 E. ve 2014/7585 K. Sayılı Kararı, http://www.baroturk.com/yargitayin-isci-alacaklari-hakkindaki-zaman-asimi-karari-2575h.htm., Erişim Tarihi; 28.01.2017.

kendiliğinden dikkate alınamaz. Borçlunun böyle bir olgunun varlığını kanunda yer alan süre ve usulde ileri sürmesi gerekmektedir.[92]

1475 sayılı önceki İş Kanunumuzda işçi ücretlerinin tabi olduğu zaman aşımı süresine ilişkin herhangi bir belirleme yer almamaktadır.[93] Bununla beraber tazminat niteliği olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacaklarında, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126'ncı maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca 5 yıllık zaman aşımı süresi uygulanmaktaydı.[94]

4857 sayılı İş Kanununun "Ücret ve Ücretin Ödenmesi" başlıklı 32'nci maddesinin son fıkrasında ise işçi ücretlerine yönelik 5 yıllık bir zaman aşımı süresi belirlenmiştir.[95] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda da genel olarak zaman aşımı süresi 10 yıl olarak kabul edilmişken, ücret alacakları için bu sürenin 5 yıl olarak belirlenmesi işçi ücretlerinin korunması açısından olumsuz bir durum teşkil etmektedir.[96]

4857 sayılı İş Kanununda belirlenen 5 yıllık zamanaşımı geniş anlamda ücret alacakları için söz konusudur. Çünkü kanununun bu maddesinde sözü edilen ücret de geniş anlamda ücrettir.[97] Ücret niteliği taşımayan işçilik hakları ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi tüm tazminatlar bakımından ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda belirlenen 10 yıllık olağan zamanaşımı süresi uygulanmaktadır.[98]

[92] Yarg. 22. H.D., 2014/6888 E. ve 2014/7585 K. Sayılı Kararı.
[93] 1475 Sayılı Mülga İş Kanunu.
[94] Yarg. 9. H.D. 14.01.2013 tarihli 2010/38436 E. ve 2013/253 K. Sayılı Kararı, http://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2010-38436.htm., Erişim Tarihi; 27.01.2017.
[95] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[96] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.
[97] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[98] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE VE TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİ ÜCRETLERİNİN KORUNMASI

2.1. İŞÇİ ÜCRETLERİNİN KORUNMASINDA AMAÇ

Çalışmanın birinci bölümünde genel hatlarıyla açıklanan ücret kavramı, işçi açısından iş ilişkisinden kaynaklanan ve oldukça büyük öneme sahip bir hakkı, İşveren açısından ise yaptırdığı işin karşılığı olarak ödemesi gereken önemli bir borç ve yükümlülüğü ifade etmektedir. Ücret daha önce de birçok kez ifade edildiği üzere, yalnızca emeğin karşılığı olarak değerlendirilemez. Ücretin, emeğin karşılığı olmanın yanı sıra işçi açısından yegane geçim kaynağı olması, onu toplumsal açıdan oldukça önemli bir kavram haline getirmektedir. Toplumsal açıdan bu denli öneme sahip olan ücretin korunması da doğal olarak kaçınılmaz bir hal almaktadır.

Ücret bu özellikleri ve önemi nedeniyle Anayasamızda da sosyal haklar arasında yer almış ve Anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Anayasamızın 55'inci maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu hüküm altına alınmış, ayrıca devlete çalışanların yaptıkları işlere uygun, adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gereken tedbirleri alma görevi verilmiştir. 1982 Anayasasıyla verilen bu göreve uygun olarak devlet, ücretin korunması amacıyla emredici hukuk kuralları koymuş ve işverenin ücret ödeme borcuna geniş ölçüde müdahalede bulunmuştur.[99]

Ücretin korunmasında devlet müdahalesini öngören Anayasanın 55'inci maddesi kaynağını İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden almaktadır. Beyannamede herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır, gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlamaya yetecek adil ve elverişli bir ücret hakkı olduğu belirtilmiştir.[100] Bununla beraber ücret hakkının korunmasına ilişkin temel prensipler Uluslararası Çalışma Örgütünün 8 Haziran 1949 tarihinde Cenevre

[99] Demircioğlu, Murat, Centel Tankut; İş Hukuku, Beta Yayınları, 12. Baskı, İstanbul, 2007, s.143.
[100] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrensel beyannamesi.pdf, Erişim Tarihi: 28.01.2017.

Konferansında kabul ettiği[101] "Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi" nde yer almaktadır.[102]

Ücretin koruması, temelde işçi ve ailesinin asgari ihtiyaçlarının karşılanmasını ve ücret alacağının ödenmesini tehlikeye düşürebilecek işlemlerin önüne geçilmesini amaçlamaktadır.[103] Ücret hakkı, işçiye sosyal ve adaletli bir ücret sağlamanın yanı sıra bu ücretin hak sahibi işçiye eksiksiz intikalini sağlayacak bir sistemin kurulmasıyla gerçek anlamda korunmuş olacaktır.[104]

Ücret hakkının korunması, öncelikle işverenin ücret ödeme borcunu tam ve eksiksiz yerine getirmesini, iflas halinde dahi işçi haklarının mümkün olduğunca muhafazasını gerektirir. Ücretin, işçi alacaklarına karşı dahi sınırlı bir haciz yolu öngörülerek korunması da ücret güvencesinin bir sonucudur.[105] Diğer taraftan işçi ve ailesinin refahı bakımından, asgari ücret uygulaması ile ücretlerin belli seviyelerin altına düşmesine engellemek yeterli olmayıp, ücretin, kanuni kesintiler dışında mümkün olduğunca az kesintiye uğrayarak en yüksek miktarıyla işçilere ödenmesinin sağlanması gerekmektedir.[106]

Bütün bu gerekçelerle devletler ücret alacaklarını, diğer alacaklar için belirlenen hukuki yaptırımların çok üstünde uygulamalarla koruma eğilimindedirler. Türk hukukunda da ücret alacaklarının korunması yönelik İş Kanunumuzda ve İş Kanunumuz dışında çalışma mevzuatımızda yer alan birçok düzenleme söz konusudur.[107] Çalışmamızın bu bölümünde özellikle ücretin korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemelere yer verilecek, daha sonra da Türk çalışma mevzuatında yer alan bu hususa ilişkin düzenlemeler ele alınacaktır.

---

[101] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi, RG. 28.10.1960,-10641.

[102] İzveren, Adil, Akı, Erol; İş Hukuku, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınları, İzmir, 1998, s. 224.

[103] Evren, Kemal Öcal; İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007, s.91.

[104] Çubuk, Ali; Ücret ve Ücret Hakkının Korunması, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1970, s.72.

[105] Demircioğlu, Murat, Centel, Tankut; **a.g.e.,** s.143.

[106] Erkul, İhsan, Karaca, Nuray Gökçek; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 2004, s.225.

[107] Erkul, İhsan, Karaca, Nuray Gökçek; **a.g.e**, s.226.

2.2. ÜCRET VE ÜCRETİN KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELER

2.2.1. Birleşmiş Milletler Antlaşması

Birleşmiş Milletler Antlaşması 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmış ve 110'uncu maddesine uygun olarak 24 Ekim 1945 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Antlaşmayı Milletlerarası Adalet Divanı Statüsüyle 15 Ağustos 1945 tarihinde onaylamıştır.[108]

Antlaşmada ücret ve ücretin korunmasına ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamakla birlikte "Amaçlar ve İlkeler" başlıklı 1'inci bölümün 3'üncü maddesinde Birleşmiş Milletlerin amacı "ekonomik, sosyal, kültürel ve insancıl nitelikteki uluslararası sorunları çözmede ve ırk, cinsiyet, dil ya da din ayrımı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlendirilmesinde uluslararası işbirliğini sağlamak" olarak belirlenmiştir.[109]

2.2.2. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı Kararıyla ilan edilmiştir. 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu ile "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin Resmi Gazete ile yayınlanması yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması" kararlaştırılmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanmıştır.[110]

Birleşmiş Milletler Evrensel Beyannamesinin 23 ve 24'üncü maddelerinde çalışma hayatına ilişkin hükümler yer almaktadır.

Beyannamenin 23'üncü maddesine göre herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma, işsizliğe karşı korunma, herhangi bir ayrıma maruz kalmaksızın eşit iş için eşit ücret alma hakkı vardır. Ayrıca eşit ücretin yanı sıra herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır, gerekirse her türlü sosyal koruma

[108] Birleşmiş Milletler Antlaşması, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/3-30.pdf, Erişim Tarihi: 28.01.2017.
[109] Birleşmiş Milletler Antlaşması.
[110] Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, RG. 27.01.1949-7217.

önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlamaya yetecek adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Her birey kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurabilir veya sendikaya üye olabilir.[111]

Beyannamenin 24'üncü maddesine göre de herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.[112]

2.2.3. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.[113] Türkiye bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme 5 bölüm ve 31 maddeden oluşmaktadır.

Sözleşmenin 3'üncü bölümünde maddi haklar düzenlenmiş ve bu bölümde yer alan "Adil ve Uygun İşte Çalışma Şartları" başlıklı 7'nci maddesinde bu sözleşmeye taraf devletlerin, herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı sağlayacağı belirtilmiştir. Buna göre bütün çalışanlara asgari bir gelir desteği sağlanmasının yanı sıra kadınların, erkeklerle eşit şartlarda çalışmaları güvence altına alınacak ve kadınlara, eşit işe adil ücret hakkı, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları sunulacaktır. Ayrıca anılan maddede dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi konuları da kararlaştırılmıştır.[114]

2.2.4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanan sözleşme, 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 4 Kasım 1950 tarihinde imzalamış ve 10 Mart 1954 tarih, 6366 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Kanun ve Sözleşme 19 Mart 1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.[115] Bu sözleşmede ücrete veya ücretin

---

[111] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.
[112] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.
[113] Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf, Erişim Tarihi: 28.01.2017.
[114] Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, https://www.tbmm.gov.tr/komisy on/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf , Erişim Tarihi: 28.01.2017.
[115] 6366 sayılı İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi ve Buna Ek Protokolün Tasdiki Hakkında Kanun, RG. 19.03.1954- 8662.

korunmasına ilişkin doğrudan bir hüküm yer almamakla birlikte, Sözleşmenin 4'üncü maddesinde, hiç kimsenin köle olarak tutulamayacağı, zorla çalıştırılamayacağı ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağı hüküm altına alınmıştır. [116]

2.2.5. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, temel ekonomik ve sosyal hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir.[117]

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi birinci kuşak haklar olarak bilinen temel hakları güvence altına almayı amaçlamakta iken, Avrupa Sosyal şartının temel amacı ikinci kuşak haklar olarak ta bilinen ekonomik ve sosyal hakları güvence altına almaktır.[118]

Avrupa Sosyal Şartı, on yıla yakın bir hazırlık döneminden sonra, Avrupa Konseyi üyesi on altı devlet temsilcisince 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanarak kabul edilmiştir. 35'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince yürürlüğe girmesi için gerekli olan beşinci onayın gerçekleşmesinden sonra, 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartını onaylayan ilk beş devlet; İngiltere, Norveç, İsveç, İrlanda ve Federal Almanya'dır. Türkiye'de ise 3581 sayılı ve 16 Haziran 1989 tarihli Kanun ile onaylanması uygun bulunan Avrupa Sosyal Şartının; 7 Ağustos 1989 tarihinde onaylanması kararlaştırılmış ve iki ay sonra da onay kararnamesi, Şartın Türkçe metniyle birlikte yayımlanmıştır. Böylece Türkiye, Sosyal Şartı onaylayan on altıncı ülke olmuştur.[119]

Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası bir sözleşme niteliğini taşımakta olup, imzacı devletler tarafından uyulması gerekli bir kurallar bütünüdür. Bu nedenle onaylayan ülkeler açısından bağlayıcı bir belgedir.[120]

Avrupa Sosyal Şartında ücret ve ücrete ilişkin düzenlemeler 2'nci bölümün "Adil Bir Ücret Hakkı" başlıklı 4'üncü maddesinde yer almaktadır. Bu madde ile şartı imzalayan taraflar; çalışanlara saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkını, istisnai

[116] İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme, RG. 19.03.1954- 8662.
[117] Çiçekli, Bülent; Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2001, s.19.
[118] Sarmış, İmran, Şahin, Osmanbey; Avrupa Sosyal Şartı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yayın No:06, Ankara, 2014, s.25.
[119] Sarmış, İmran, Şahin, Osmanbey; **a.g.e.**, s.25.
[120] Sarmış, İmran, Şahin, Osmanbey; **a.g.e.**, s.31.

durumlar haricinde fazla çalışma karşılığında sahip olunan hakları, kadın ve erkeklerin eşit ücret hakkına sahip olduklarını, işe son verilmeden önce uygun bir bildirim süresinin olduğunu ve ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler dışında ücretlerden kesinti yapılamayacağını kabul ve taahhüt etmişlerdir.[121]

Avrupa Sosyal Şartı gözden geçirilerek, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak yeniden oluşturulmuş ve imzaya açılmıştır.[122]

Türkiye tarafından 2 Nisan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Şart, 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiş, daha sonra da "27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı"nın ilişik beyan ile onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 2/3/2007 tarihli ve HUMŞ/161 sayılı yazısı üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun'un[123] 3'üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 22/3/2007 tarihinde kararlaştırılmıştır.[124]27 Haziran 2007 tarihinde Türkiye Gözden Geçirilmiş Şart'ı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibariyle (VI. Bölüm - K/3 maddesi gereği) Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye'de yürürlüğe girmiştir.[125]

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2'nci bölümünün 25'inci maddesine göre sözleşmeye taraf devletler, çalışanların, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda iş ilişkisinden kaynaklanan alacak taleplerinin, bir garantör kurum veya diğer bir etkili koruma biçimiyle koruma altına almayı taahhüt eder.[126]

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ekinde yer alan açıklamalarda aciz halinin ulusal mevzuatlarla belirleneceği belirtilmiştir. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan alacak talepleri, çalışanların iş sözleşmelerinin sona ermesinden veya aciz tarihinden önceki 3 aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve 8 haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacakların yanı sıra, aciz halinin veya iş akdinin sona ermesinin

[121] Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekil), https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf, Erişim Tarihi: 27.05.2017.

[122] Erdoğan, Gülnur; Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, TBB Dergisi, Sayı: 77, 2008, s.124.

[123] 244 sayılı Milletlerarası Andlaşmaların Yapılması, Yürürlüğü Ve Yayınlanması İle Bazı Andlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkında Kanun, RG. 11.06.1963-11425.

[124] 2007/11907 Karar Sayılı (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Beyan İle Onaylanması Hakkında Karar, RG. 09.04.20017- 26488.

[125] Erdoğan; **a.g.e.**, s.126.

[126] Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekil).

gerçekleştiği yıl boyunca hak kazanılan tatil ödemelerini, aciz halinden veya iş akdinin sona ermesinden önceki (bu dönem 3 aydan az olmamak üzere, imtiyazlı alacak ve 8 haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere) belirlenen bir döneme ilişkin diğer ücretli izin alacaklarını kapsamaktadır. Ayrıca çalışanların alacak taleplerinin korunması ulusal yasalar veya yönetmelikler aracılığıyla, sosyal açıdan kabul edilebilecek bir düzeyde olmak koşuluyla sınırlandırılabilir. [127]

2.2.6. Ücret ve Ücretin Korunmasına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

2.2.6.1. Filadelfiya Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Konferansı tarafından 10 Mayıs 1944 tarihinde Filadelfiya'da yapılan 26'ncı toplantısında, ILO'nun amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinden esinlenilerek söz konusu Bildirge kabul edilmiştir.[128]

Bildirgenin henüz ilk maddesinde emeğin bir mal olmadığı belirtilerek, dolaylı olarak işçi ücretlerinin sosyal yönüne vurgu yapılmıştır. Bunun yanı sıra Bildirgede ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularda kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkesin eşit şekilde yararlanabilmesine imkan tanınması kararlaştırılmıştır. İş sahibi olan ve korunmaya muhtaç kişilere asgari yaşam koşullarını sağlayacak bir ücret verilmesi de Bildirgenin dikkat çektiği durumlardan birisidir. Bildirgede amaçlanan sonuçlara ulaşmak ulusal ve uluslararası siyasetin temel hedeflerinden birisi olarak belirlenmiştir.[129]

2.2.6.2. Ücretin Korunmasına İlişkin 95 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulu tarafından vaki davet üzerine 8 Haziran 1949 tarihinde Cenevre'de otuz ikinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı: 1 Temmuz 1949 tarihinde "Ücretin Korunması Hakkında 1949 Sözleşmesi" adını taşıyacak olan sözleşmeyi kabul etmiştir.[130]

---

[127] Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekil).

[128] Philedelphia Bildirgesi, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi: 01.02.2017.

[129] Philedelphia Bildirgesi.

[130] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.

Sözleşme Türkiye tarafından 24.10.1960 tarih ve 109 sayılı "Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin tasdikına ve bu Sözleşmeye katılmamıza dair Kanun" ile kabul edilmiştir.[131]

95 Sayılı Sözleşmenin 1'inci maddesinde ücret, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançlar şeklinde tanımlanmıştır.[132]

Çalışmada sözleşmenin ücrete ilişkin önemli olduğu düşünülen maddelerine yer verilecek, diğer maddelere ise değinilmeyecektir.

Sözleşmenin 3'üncü maddesi ile nakit ödenmesi gereken ücretlerin tedavüldeki parayla ödeneceği kararlaştırılmış ayrıca ücretin, emre muharrer senetle, bono ile kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödenmesi yasaklanmıştır. Teamülden olduğu, özel gerekçelerle mecburi bulunduğu, toplu sözleşme veya hakem kararı olması halinde veyahut işçinin rızası olması şartıyla yetkili makamlar, ücretin bir banka üzerine çekilen çekle yahut posta çeki veya havalesiyle ödenmesine müsaade edebilirler.[133]

Sözleşmenin 4'üncü maddesinde işin mahiyeti gereği ücretin bir kısmının ayın olarak ödenmesinin adet olduğu veya arzuya şayan olduğu işlerde, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler veya hakem kararları ayni ücret ödemesine müsaade edebilecektir. Bu şekildeki ayni ödemelerde:

- Ayın olarak verilen şeyin, işçi ve ailesinin şahsen kullanabileceği bir şey olması,
- Ayni ödemeye takdir edilen kıymetin, adil ve makul olması,

gerekmektedir.[134]

[131] 109 Numaralı Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin tasdikına ve bu Sözleşmeye katılmamıza dair Kanun, RG. 28.10.1960, Sayı: 10641.
[132] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[133] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[134] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.

Sözleşmenin 5'inci maddesine göre ise ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmeleriyle aksi kararlaştırılmadıkça veya işçinin aksine talebi olmadıkça ücret, doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenecektir. Sözleşmenin 6'ncı maddesinde ise işçinin ücretini dilediği gibi kullanma hakkının işveren tarafından sınırlandırılamayacağı belirtilmiştir.[135]

Sözleşmenin 8'inci maddesine göre işçi ücretlerinden ancak ulusal mevzuatla, toplu sözleşmelerle veya hakem kararları ile tespit edilen şartlar ve hadlerde kesinti yapılabilecektir.[136]

Sözleşmenin 10'uncu maddesine göre ücretler, ancak ulusal mevzuatın belirlemiş olduğu şekil ve oranlarda haciz veya temlik edilebilecektir. Ücret haciz ve temlike karşı işçi ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli sayılan ölçüde korunacaktır.[137]

İşçi ücretlerinin korunmasına ilişkin 95 sayılı Sözleşmenin 11'inci maddesine göre bir müessesenin iflası veya mahkeme kararı ile tasfiyesi halinde bu müessesede çalışan işçiler, gerek iflasa veya mahkeme kararıyla tasfiyeye takaddüm edip milli mevzuatla tayin edilen müddet zarfında geçen bazı hizmetleri dolayısıyla kendilerine borçlanılan ve gerekse milli mevzuatla tayin edilen miktarı geçmeyen ücretler açısından imtiyazlı alacaklı sayılacaktırlar. İmtiyazlı alacaklı olarak kabul edilen ücret alacaklıları sıradan alacaklılara göre öncelik sahibi olacaktır. Ücret alacaklarının diğer imtiyazlı alacaklara göre öncelik durumu ise ulusal mevzuatla belirlenecektir. [138]

Sözleşmenin 12'nci maddesinde ücretin belirli aralıklarla ödeneceği, bu aralıkların ise ulusal mevzuatla veya hakem kararı ile belirleneceği ifade edilmiştir. İş akdinin sona ermesi halinde borçlanılmış olan ücret, ulusal mevzuata, toplu sözleşmeye veya hakem kararına istinaden ödenecektir. Böyle bir mevzuat, sözleşme veya kararın bulunmaması halinde ücret, iş akdi hükümleri dikkate alınarak makul bir sürede ödenecektir.[139]

Sözleşmenin 13'üncü maddesinde ise ücretin yalnızca işgünlerinde, işyerinde veya işyerine yakın bir yerde ödeneceği belirtilmiştir. Ulusal mevzuatta, toplu

[135] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[136] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[137] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[138] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[139] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.

sözleşmelerde, hakem kararında veya işçinin talebi halinde bu durumun aksine işlem yapılabilecektir.[140]

Sözleşmenin ücrete ilişkin son maddesi olan 14'üncü maddesinde işçilerin, işe alınmadan önce tabi olacakları ücret hakkında veya ücret şartlarında meydana gelecek bir değişiklik hakkında bilgilendirilmelerine dair hükümler yer almaktadır.[141]

Sözleşmenin 2'nci maddesine göre kendisine bir ücret ödenen veya ödenecek herkes için bu sözleşme uygulanacaktır. Üye devletler, uygulamanın uygun olmayacağı şekillerde çalışan bazı grupları, sözleşmenin tamamından veya bir bölümünden istisna tutabileceklerdir. Böyle bir durumda istisna edilen grupların, sözleşmenin imzalanmasından sonra verilecek ilk yıllık raporda ILO'ya bildirilmesi gerekmektedir. Daha sonra bir grubun uygulamalardan istisna edilmesi veya grupların genişletilmesi mümkün değildir. Türkiye, 1960 yılında kabul ettiği bu sözleşmeye dair ilk raporunu 1961 yılında vermiş ve herhangi bir grubu, sözleşmenin uygulanmasından istisna tutmamıştır.[142]

2.2.6.3. Ücretin Korunması Hakkında 85 Sayılı Tavsiye Kararı

85 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kararın temel amacı ücretin korunmasına ilişkin, üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında yapacakları düzenlemelere yol göstermektir. Tavsiye kararda, ücretten yapılacak kesintiler, ücretin ödenme zamanı, ücret şartlarının işçilere bildirilmesi, ücretlere ilişkin hesap özeti ve bordro kayıtlarına ilişkin hükümler yer almaktadır. [143]

Tavsiye Kararın ilk bölümünde ücretten yapılacak kesintilere ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kararın 1'inci maddesinde ücretten yapılacak kesintilerin işçi ve ailesinin geçimine engel olmayacak şekilde kesintiye tabi tutulması için önlem alınması öngörülmüştür.[144]

Kararın 2'nci maddesinde de işçinin vermiş olduğu zarar karşılığı yapılacak kesintilerin, işçinin sorumluluğunun açıkça ortaya konulabildiği durumlarda onaylanması ve yapılacak kesintilerin, zarar tutarını aşmaması, hakkaniyete uygun ve adil olması

[140] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[141] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.
[142] Çopuroğlu; **a.g.e,** s.39.
[143] Acu; **a.g.e,** s.8.
[144] Acu; **a.g.e.,** s.8.

gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kesinti yapılmadan önce kesinti sebeplerinin işçiye bildirilmesi ve işçiye, neden böyle bir kesinti yapılmaması konusunda gerekçe ortaya koyabilmek için makul fırsatların sunulması gerektiğine değinilmiştir.[145]

Kararın ikinci bölümünde ücret ödemelerinde zaman aralığına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.[146] 85 sayılı Tavsiye Kararın 4'üncü maddesinde ücretin saatlik, günlük veya haftalık olarak hesaplandığı durumlarda, 16 günü aşmayacak şekilde ayda en az iki defa; aylık ya da yıllık hesaplandığı durumlarda ise ayda en az bir defa ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.[147]

Kararın 5'inci maddesinde ücretin, parça başına veya verimlilik esasına göre belirlendiği durumlarda azami aralığı 16 günü aşmayacak şekilde ayda en az iki defa ödeme yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra tamamlanması iki haftayı aşacak işler için ücret ödeme aralıkları toplu sözleşmelerle veya hakem kararıyla belirlenmemişse, ödemeler tamamlanan iş miktarıyla orantılı olacak ve aralığı ayda 16 günü aşmayacak şekilde en az iki kez yapılacaktır. İşin tamamlanması sebebiyle yapılacak nihai ödemenin ise işin tamamlandığı tarihten itibaren iki hafta içinde yapılacağı belirtilmiştir.[148]

Tavsiye Kararın üçüncü bölümü işçilerin, ücret koşullarında meydana gelen değişikliklerden haberdar edilmesi ve ücret detaylarına ilişkin bilgilendirilmesi ile ilgilidir. Kararın 6'ncı maddesine göre ödenecek ücret oranları, ücret hesaplama yöntemleri, ücretin ödenme zamanı ve yeri, ücretten yapılacak kesintilerin şartları işçilere açıkça bildirilmelidir.[149]

Kararın dördüncü bölümünde, yer alan 7'nci maddesinde kazandıkları brüt ücret tutarları, brüt ücretten yapılan indirimler ve indirimlerin gerekçeleri ve net ücret miktarlarının, ücret ödeme dönemlerinde işçilere açıkça bildirileceği yer almaktadır. Tavsiye Kararın 8'inci maddesinde ise işverenlerin, uygun durumlarda 7'nci maddede

[145] Çopuroğlu; **a.g.e.,** s.45.
[146] Fındık; **a.g.e.,** s.9.
[147] Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085, Erişim Tarihi: 04.02.2017.
[148] Çopuroğlu; **a.g.e.,** s.45.
[149] Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85).

sayılan hususları gösteren kayıtları, istihdam edilen her işçi için ayrı ayrı tutmaları öngörülmüştür.[150]

2.2.6.4. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nın, 3 Haziran 1992 tarihinde Cenevre'de yapmış olduğu 79'uncu toplantısında; Ücretlerin Korunmasına dair 1949 tarihinde kabul edilen 95 sayılı sözleşmenin ve işçilerin kazalara karşı korunmasına dair 1925 tarihli sözleşmenin 11'inci maddelerinde yer alan işverenleri iflas eden işçilerin ücretlerinin korunmasının önemi vurgulanmıştır. Ayrıca 1949 tarih ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması sözleşmesinin kabulünden bu yana iflas eden işletmelerin iyileştirilmesine daha fazla önem verilmiş ve iflasın toplumsal ve ekonomik sonuçları nedeniyle işletmelerin iyileştirilmesi ve istihdamın korunması amacıyla çaba sarf edilmesi gerektiği anlaşılmıştır. 1949 tarihli sözleşmede yer alan standartların belirlenmesinden itibaren üye devletlerin kanunlarında ve uygulamalarında, iflas halinde işçi haklarının korunmasına ve geliştirilmesine ilişkin büyük aşamalar kaydedilmiştir. Bütün bu gerekçelere dayanılarak Haziran ayının 23'üncü günü "İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 sayılı Sözleşme" nin kabul edilmesine karar verilmiştir.[151]

173 sayılı sözleşme üç ana bölüm ve nihai hükümlerin yer aldığı bir sonuç bölümünden oluşmaktadır. Sözleşmenin birinci bölümü dört maddeden oluşmakta ve genel hükümlerle ilgilidir. İkinci bölüm imtiyaz yoluyla işçi alacaklarının korunmasına ilişkin dört maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise bir garanti kurumu aracılığıyla işçi ücretlerinin korunmasına ilişkin hükümlerin yer aldığı beş madde yer almaktadır. Nihai hükümlerin yer aldığı son bölüm ise dokuz maddeden oluşmaktadır.[152]

Sözleşme onaylayan devletlere iki koruma sisteminden birini tercih veya her iki sistemi de kullanabilme esnekliği tanımaktadır. Onaylayan devletler için Sözleşme, 1949 tarih ve 95 sayılı Ücretin Korunmasına ilişkin ILO sözleşmesinin ilgili 11'inci

[150] Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85).

[151] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173, Erişim Tarihi: 07.02.2017.

[152] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).

maddesinin yerini almıştır. Türkiye 173 sayılı ILO sözleşmesini onaylamadığı için 95 sayılı sözleşmenin 11'inci maddesinin geçerliliği devam etmektedir.

2.2.6.4.1. 173 Sayılı Sözleşmeye Göre "Ödeme Güçlüğü İçine Düşme" Kavramı

173 sayılı ILO sözleşmesinin 1'inci maddesinde ödeme güçlüğünün tanımı yapılmıştır. Maddeye göre işverenin malvarlığına dair, alacaklılarının tümünün tatmin olunmasına yönelik külli takibin açılmasının düzenlendiği haller, sözleşmeye göre ödeme güçlüğüne düşme hali olarak ifade edilmiştir.[153]

Ödeme güçlüğüne düşme kavramının, sözleşmeyi onaylayan devletler tarafından işverenin ekonomik durumundan dolayı işçi alacaklarının karşılanamadığı durumları da kapsayacak şekilde geniş tutulabileceği belirtilmiştir. İşverenin malvarlığının külli takibe hangi ölçüde tabi olacağı, üye devletler tarafından ulusal mevzuatlarında belirlenebilecektir.[154]

2.2.6.4.2. Sözleşmeyi Onaylayan Devletlerin İşçi Ücretlerini Koruma Yöntemini Seçebilme Serbestisi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, sözleşmeyi onaylayan devletler, işçi ücretlerini imtiyaz yoluyla veya bir garanti kurumu aracılığıyla koruma yöntemlerini seçebileceklerdir. Sözleşmenin 3'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında üye devletlerce bu iki yöntemden birinin veya her iki yöntemin bir arada seçilebileceği ifade edilmiş ve bu durumun sözleşme onay metninde gösterilmesi gerektiği düzenlenmiştir. İlgili maddenin 2'nci fıkrasında ise; imtiyaz yoluyla koruma veya bir garanti kurumu aracılığıyla koruma yöntemlerinden yalnız birini seçen devletlerin, sözleşmenin diğer bölümlerini de kabul ettiklerini ILO'ya bildirebilecekleri öngörülmüştür.[155] Sözleşmenin ikinci veya üçüncü bölümlerinden herhangi birini seçen bir devletin, sonradan diğer bölümü kabul etme olanağı yanında, her iki bölümü de kabul eden bir devletin, kendi ülkesinde yetkili işçi ve işveren örgütlerinin görüşünü almak kaydıyla üçüncü bölümün uygulanmasını belli işçi

[153] Özkan, Meral Sungurtekin; Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslar Arası Normlara Uygunluğu Meselesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 10, Sayı: 1, 2008, s.141.

[154] Özkan; **a.g.m.,** s.141.

[155] Alpar, M. Bülent; İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6, Sayı:3, 2002, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/635.pdf, Erişim Tarihi: 08.02.2017.

grupları ya da faaliyet kolları bakımından, gerekçe göstererek istisna tutabileceği düzenlenmiştir.[156]

Sözleşmenin 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında sözleşme hükümlerinin, 2'nci fıkrada yer alan istisnalar ve 3'üncü fıkrada yer alan sınırlamalar dışında bütün sektörlere ve bütün çalışanlara uygulanacağı yer almaktadır. Maddenin 2'nci fıkrasında sözleşmeyi onaylayan devletin, yetkili işçi ve işveren sendikalarının görüşünü alarak iş ilişkisinin özel niteliği gereği veya sözleşmedekine eşdeğer başka yöntemlerle korunmaları halinde kamu görevlilerini ikinci ve üçüncü bölümün uygulanması bakımından kapsam dışı tutabileceği yer almaktadır. Maddenin 3'üncü fıkrasında da 2'nci fıkradaki istisnalardan yararlanan üyelerin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 22'nci maddesindeki raporlarında istisnaların gerekçeleri hakkında bilgi verecektir.[157]

2.2.6.4.3. İşçi Alacaklarının İmtiyaz Yoluyla Korunması

173 sayılı sözleşmenin ikinci bölümü genel olarak iflas eden bir işyerinde çalışan işçilerin alacaklarının, imtiyaz tanınmak suretiyle korunmasına ilişkindir. Sözleşmenin 5'inci maddesinde de bu konu hüküm altına alınmakta ve imtiyazın asgari hangi alacakları kapsayacağı sözleşmenin 6'ncı maddesinde belirtilmektedir. Maddeye göre imtiyaz;

- Ödeme güçlüğüne düşülmesinden veya iş akdinin sona ermesinden önceye ait 3 aydan az olmamak kaydıyla belirtilen sürelere ilişkin işçi alacakları,
- Ödeme güçlüğüne düşülen veya iş akdinin sona erdiği yıl veya bir önceki yıl tamamlanan bir işe ilişkin yıllık ücretsiz izinlere dair işçi alacaklarını,
- Ödeme güçlüğüne düşülmesinden veya iş akdinin sona ermesinden önceye ait 3 aydan az olmaması kaydıyla işyerinde bulunulmadığı halde ödeme yapılan durumlardan kaynaklı işçi alacaklarını,
- İş ilişkisinin sona ermesi durumunda, işçilerin talep hakkına sahip oldukları tazminatları

kapsayacaktır.[158]

[156] Aydın, Ufuk; Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/528.pdf, Erişim Tarihi: 08.02.2017.
[157] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).
[158] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).

Sözleşmenin 7'nci maddesine göre üye devletler imtiyazlı işçi alacaklarına, toplumsal açıdan kabul edilebilir bir seviyenin altında olmaması kaydıyla, öngörülebilir bir miktarla sınırlandırma getirebileceklerdir. İmtiyazlı alacakların bu şekilde sınırlandırılması halinde öngörülen miktar değerini koruyacak şekilde ayarlanmalıdır.[159]

8'inci maddede ise üye devletlerin ulusal mevzuatlarında, imtiyazlı işçi alacaklarına diğer ayrıcalıklı alacaklardan ve hatta devletin sosyal güvenlik sistemine ilişkin alacaklarından daha yüksek bir ayrıcalık sağlayabilecekleri öngörülmüştür. Bununla birlikte işçi alacaklarının sözleşmenin üçüncü bölümü uyarınca bir garanti kurumu aracılığıyla korunması halinde, bu şekilde korunan işçi alacaklarına diğer ayrıcalıklı alacaklardan veya devletin sosyal güvenlik sistemine ilişkin alacaklarından daha aşağı bir statü belirlenmesi de mümkündür.[160]

2.2.6.4.4. İşçi Alacaklarının Bir Garanti Kurumu Aracılığıyla Korunması

173 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin sözleşmenin üçüncü bölümü genel olarak işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçi ücretlerinin bir garanti kurumu vasıtasıyla korunmasına ilişkindir.

Sözleşmenin 9'uncu maddesinde işçilerin işyerinde yaptıkları işlerden kaynaklı ücret alacaklarının, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden dolayı ödenmemesi halinde bu alacakların bir garanti kurumu vasıtasıyla güvence altına alınabileceği ifade edilmiştir.[161]

Sözleşmenin 10'uncu maddesinde sözleşmenin 3'üncü bölümünü yürürlüğe koyan üye devletlerin, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra suistimalleri önlemek amacıyla gerekli tedbirleri alabileceği belirtilmiştir.[162]

Sözleşmenin 11'inci maddesinin ilk fıkrasında garanti kurumunun organizasyonu, yönetimi, işletilmesi ve finansmanının her üye devletin ulusal mevzuatında belirleneceğine değinilmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında üye devletlerin, kendi

[159] Özkan, **a.g.e**., s.143.
[160] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).
[161] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).
[162] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).

ihtiyaçlarına ve özelliklerine uyduğu sürece 9'uncu maddede sözü edilen korumayı, sigorta şirketlerine devredebilecekleri belirtilmiştir.[163]

Nihayet sözleşmenin 12'nci maddesinde garanti kurumu aracılığıyla korunabilecek hak ve alacaklar yer almaktadır. Maddeye göre;

- Ödeme güçlüğünden veya iş akdinin sona ermesinden önceki sekiz haftadan az olmamak üzere sözü edilen döneme ilişkin işçilerin ücret alacakları,
- Ödeme güçlüğünden veya iş akdinin sona ermesinden önceye ait altı aydan az olmaması kaydıyla sözü edilen dönemde tamamlanan bir işe ilişkin yıllık ücretsiz izinlere dair işçi alacakları,
- Ödeme güçlüğünden veya iş akdinin sona ermesinden önceye ait sekiz haftadan az olmaması kaydıyla işyerinde bulunulmadığı halde ödeme yapılan durumlardan kaynaklı işçi alacakları,
- İş ilişkisinin sona ermesi durumunda, işçilerin talep hakkına sahip oldukları tazminatlar, garanti kurumu aracılığıyla korunabilecektir.[164]

Sözleşmenin 13'üncü maddesinde bu bölüme istinaden korunan hakların sosyal açıdan kabul edilebilir bir seviyenin altında olmamak kaydıyla, öngörülebilir bir miktarla sınırlandırılabileceği ifade edilmiş ve korunan işçi alacaklarının çok sınırlı olduğu hallerde, önceden öngörülen miktarın değerini muhafaza edecek şekilde güncellenmesi gerektiğine değinilmiştir.[165]

2.2.7. Ücretin Korunmasına İlişkin Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Avrupa Birliği'nin kuruluşu temelde Schuman Planına dayanmaktadır. Fransa Dışişleri Bakanı Robert Schuman'ın 9 Mayıs 1950 tarihinde, Avrupa Devletlerini, kömür ve çelik üretiminde alınan kararları bağımsız ve uluslarüstü bir kuruma devretmeyi davet etmesi[166] üzerine Paris Antlaşmasında kurulan Avrupa Kömür Çelik Topluluğu ile Roma Antlaşmasıyla kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Toplulukları neticesinde Avrupa Birliği kurulmuştur. Bu üç antlaşma çok taraflı

[163] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).
[164] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).
[165] Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).
[166] Avrupa Birliğinin Tarihçesi, http://www.ab.gov.tr/index.php?p=105, Erişim Tarihi: 12.02.2017.

uluslararası antlaşmalar olmalarının yanı sıra Avrupa Birliği Hukuku'nun uluslarüstü hukuk olması nedeniyle diğer antlaşmalardan ayrılmaktadır.[167]

Avrupa Birliği Hukukunun ikincil kaynakları arasında yer alan yönergeler Birlik açısından büyük önem arz etmektedir. Yönergeler Avrupa Birliği'nin Çalışma Usulüne İlişkin Antlaşma'nın 288'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre yönergeler, Birliğin öngördüğü hedefler bakımından bağlayıcı olmakla birlikte hedefe ulaşma biçim ve yönteminin seçimi açısından üye devletlere kendi mevzuatları bakımından tercih hakkı sunmaktadır. Dolayısıyla yönergeler tüzüklerin aksine tümüyle bağlayıcı özellik taşımamakta, yalnızca belirlenen hedef açısından bağlayıcılıkları söz konusu olmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere yönergeler Birlik mevzuatının tekleştirilmesine değil, aksine uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemelerdir.[168]

2.2.7.1. 2002/74 Sayılı Direktifle Tadil Edilen 80/987 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi

20 Ekim 1980 tarihinde kabul edilen 80/987 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin temel amacı işverenlerin ödeme güçlüğüne düşmeleri halinde işçi alacaklarının korunmasına dair üye devletlerin mevzuatlarının uyumlaştırılmasıdır. Söz konusu Yönerge Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 23 Eylül 2002 tarihinde kabul edilen ve 8 Ekim 2002 tarihinde Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanarak yürürlüğe giren 2002/74 Sayılı yönerge ile tadil edilmiştir.[169]

2002 yılındaki bu değişiklikle yönergenin adı "İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına İlişkin 20 Ekim 1980 tarihli ve 80/987 AET no'lu Konsey Direktifi" olarak değiştirilmiştir.[170] Bu değişiklikle yeni bir kurum getirilmemiş, üye devletlerin kurumları ve fonları arasındaki iletişim ve koordinasyonun arttırılması amaçlanmıştır.[171]

Yönergenin birinci bölümü "Kapsam ve Tanımlar" başlığını almıştır. Bu bölümün 1'inci maddesinin 1'inci fıkrasında işbu yönergenin istihdam sözleşmelerinden veya

---

[167] Çağlayan, **a.g.e.,** s.44

[168] Güneş, Ahmet M.; Avrupa Birliği Yönergelerinin Ön Etkisi, http://www.e-akademi.org/, (Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi), Sayı 136, 2014, s.2.

[169] Fındık, **a.g.e.,** s.14.

[170] Özkan, **a.g.e**., s. 149.

[171] Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:11, Ankara, 2014, s.288.

istihdam ilişkilerinden ortaya çıkan ve 2(1) no'lu Maddenin anlamı içinde iflas durumunda bulunan işverenlere karşı var olan çalışan hak taleplerine uygulanacağı belirtilmiştir. Maddenin 2'nci fıkrasında üye devletlerin, hizmet sözleşmesinin özel koşullarından doğan istisnai sebeplerle veya bu yönergede yer alan güvenceye benzer güvencelerle koruma altına almaları kaydıyla, belirli kategorideki alacakların yönerge kapsamı dışında tutulabileceği yer almaktadır.[172] Üçüncü fıkrada üye ülkelerde bu tür bir hükmün kendi ülkelerinde hâlihazırda uygulanması koşuluyla;

- Gerçek bir kişi tarafından istihdam edilen ev hizmetlilerini,
- Hisse bazında çalışan balıkçıları,

bu yönergenin kapsamı dışında tutabileceklerdir.[173]

Yönergenin 2'nci maddesinin 1'inci fıkrasında işverenin hangi hallerde yönerge kapsamında iflas etmiş sayılacağı düzenlenmiştir. Maddeye göre;

- Üye ülkenin mevzuatı kapsamında, işverenin iflasına yönelik müşterek takiplerin açılmasına yönelik bir talep olması ve çalışan varlıklarının kısmen veya tamamen mahrum bırakılması halinde bir tasfiye görevlisinin veya benzer görevli bir kimsenin atanması halinde veya
- Söz konusu hükümlere dayanılarak yetkili bir makam tarafından;

(a) Takibatların açılmasına karar verildiği durumda,

(b) Çalışanın işletmesi veya şirketinin kesin olarak kapatılmış olduğu ve mevcut varlıkların takibatların açılmasını garanti etmek için yetersiz olduğu durumda,

işverenin iflas ettiği varsayılır. Maddede ayrıca üye ülkelerin;

(a) 97/81/AT no'lu Direktifin anlamı içinde yarı zamanlı çalışanları,

(b) 1999/70/AT Direktifinin anlamı içinde bir sabit-süreli sözleşmeye sahip işçileri,

(c) 91/383/AET Direktifinin anlamı içinde geçici istihdam ilişkisine sahip işçileri,

yönerge kapsamından çıkarabileceği yer almaktadır. [174]

[172] Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s.288.
[173] Özkan, **a.g.e.,** s.149.
[174] Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s.289.

Yönergenin 3'üncü maddesine göre üye ülkeler, garanti kurumlarının, istihdam ilişkilerinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı da dahil olmak üzere işçilerin iş ilişkisinden kaynaklı ödenmemiş alacaklarının, yönergenin 4'üncü maddesine tabi olarak garanti edilmesini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almak zorundadırlar. Bu maddenin 2'nci fıkrasına göre garanti kurumu tarafından üstlenilen işçi alacakları, üye ülkeler tarafından belirlenmiş bir tarihin öncesine veya sonrasına ilişkin olabilecektir.[175]

Üye ülkeler Yönergenin 4'üncü maddesine göre, 3'üncü maddede belirtilen garanti kurumları yükümlülüğünü sınırlandırabilme yetkisine sahiptirler. Böyle bir durumda garanti kurumları tarafından karşılanması gereken ödenmemiş borç talepleri, istihdam ilişkisinin son üç ayının ücretini kapsayan bir dönemden kısa olamaz. Üye ülkeler bu 3 aylık asgari dönem şartını 6 ayı geçmeyen bir referans sürede uygulamaya dahil edebilirler. 18 aydan fazla referans süresine sahip olan üye ülkeler, garanti edilen alacakların sürelerini 8 hafta ile sınırlandırabilirler. Ayrıca üye ülkeler garanti kurumunca karşılanacak alacaklar için bir tavan tespiti yapabileceklerdir. Tespit edilen bu tavan yönergenin sosyal amacı ile uyumlu bir seviyenin altına düşmemelidir. Böyle bir tavan tespiti halinde üye ülkeler komisyonu durumdan haberdar edeceklerdir.[176]

Yönergenin 5'inci maddesine göre üye ülkeler garanti kurumlarının organizasyonu, örgütlenmesi ve finansmanına yönelik çeşitli ilkeler belirleyeceklerdir. Bu ilkelere göre garanti kurumlarının malvarlıkları işverenlerin işletme sermayesinden bağımsız olacak ve iflas halinde erişilemeyecektir. Ayrıca kamu otoritesi tarafından tamamen karşılanmış olmadıkça kurumun finansmanına işverenler katkıda bulunacaklardır. Garanti kurumlarının yükümlülükleri işverenler finansmana katkıda bulunmasa dahi devam edecektir.[177]

Yönergenin 7'nci maddesi üye devletlere, diledikleri takdirde kamusal veya özel sosyal güvenlik örgütlerinin prim alacaklarını güvence kapsamı dışında bırakma olanağı sunmuştur. Fakat üye devletler böyle bir durumda işverenlerden tahsil imkânı olmayan prim alacaklarından dolayı işçilerin hak kaybına uğramalarını engellemek amacıyla, işçilerden gerekli kesintilerin yapılmış olması kaydıyla sosyal güvenlik yardımlarından indirime gidilmemesi için gerekli önlemleri almak zorundadırlar.[178]

---

[175] Özkan; **a.g.e**., s. 150.
[176] Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s.290.
[177] COUNCIL DIRECTIVE of 20 October 1980 (80/987/EEC); http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980L0987&rid=1, Erişim Tarihi: 14.02.2017.
[178] Aydın; **a.g.e**., s.71-72.

2002 yılında yapılan değişiklikle yönergenin 8'inci maddesine "Bölüm IIIa" ulusal sınırlar dışındaki durumlarla ilgili hükümler eklenmiştir. Bu hükümlere göre en az iki üye devlet sınırları içinde faaliyet gösteren bir işletmenin iflası halinde çalışanların ödenmemiş alacakları, işçilerin çalıştıkları üye ülke kurumu veya daimi olarak çalıştıkları ülkede bulunan garanti kurumu tarafından karşılanacaktır. Çalışanların koruma altına alınacak haklarının kapsamı üye ülkenin garanti kurumunun düzenlediği yasayla belirlenecektir.[179]

Ayrıca üye ülkeler, başka bir üye ülkede verilen iflas kararına istinaden alınmış olan takip kararlarını, işverenin iflası halinde dikkate alınmasını sağlamak amacıyla gerekli önlemleri alırlar. Yönergenin bu bölümünde ayrıca üye ülkelerin garanti kurumlarının birbirleriyle ve üye ülkelerin de komisyon ve diğer üye ülkelerle iletişimlerinin arttırılmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır.[180]

Yönergenin 10'uncu maddesi üye devletlere uygulamanın kötüye kullanılmasının engellenmesi için gereken önlemleri alma yetkisi vermiştir. Bu maddeye göre işçi ve işveren arasında bulunan özel bağlantılar veya ortak çıkarlar nedeniyle uygulama kötüye kullanılırsa, üye devletin özel düzenlemelere giderek bu duruma önlem alma yetkisi bulunmaktadır.[181] Ayrıca 2002 yılında yapılan değişiklikle üye devletlere, çalışanın kendi başına veya yakın akrabaları ile işletmenin önemli bir bölümünün sahibi olması veya faaliyetleri üzerinde önemli oranda etkili olması halinde 3'üncü maddede belirtilen yükümlülük veya 7'nci maddede yer alan garanti yükümlülüğünü reddetme olanağı getirilmiştir.[182]

2.2.7.2. 2008/94 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi

İşverenin iflası halinde çalışanların korunmasına ilişkin 2008/94/AT sayılı yönerge 28 Ekim 2008 yılında çeşitli gerekçelere dayanılarak, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Hükümet ve Devlet Başkanları Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Bu yönerge daha önce birkaç defa tadil edilen 80/987 sayılı Konsey yönergesini daha açık hale getirmek için düzenlenmiştir. Yönerge ile en temelde işverenlerin ödeme aczine

[179] DIRECTIVE 2002/74/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0074&rid=7, Erişim Tarihi: 13.02.2017.

[180] DIRECTIVE 2002/74/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL.

[181] COUNCIL DIRECTIVE of 20 October 1980 (80/987/EEC).

[182] DIRECTIVE 2002/74/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL.

düşmeleri halinde üye devletlerin, çalışanların haklarının korunması için yerine getirmeleri gereken asgari koşullar düzenlenmektedir.[183]

Yönergede üye ülkelerin garanti kapsamı dışında tutabileceği işçi gruplarında herhangi bir değişiklik olmamıştır. Bu bağlamda Yönergenin 1'inci maddesinde; istihdam ilişkisinin doğası gereği hariç tutulan ve bir ek halinde listelenen işçilerin ve söz konusu yönergede yer alan garantiye benzer bir uygulamayla hakları koruma altına alınan işçilerin (böyle bir düzenleme hâlihazırda uygulamadaysa; gerçek kişiler tarafından istihdam edilen hizmetçiler ve hisse paylı balıkçılar) üye ülkelerin isteği halinde yönergenin kapsamı dışında tutulabileceği yer almaktadır.[184]

Yönergenin 2'nci maddesinde yine işverenlerin hangi durumlarda yönerge kapsamında iflas etmiş sayılacağı yer almaktadır. Bu yönergede iflasın tanımına ilişkin bir değişiklik yer almamakta ve 2002/74/AT sayılı yönergede de yer alan tanım korunmaktadır.

2008/94/AT sayılı Yönergede yapılan değişikliklerden birisi 2002/74/AT sayılı yönergenin 2'nci maddesinde yönerge kapsamından çıkarılabileceği belirtilen; 97/81/AT sayılı yönergenin anlamı içinde yarı zamanlı çalışanlar, 1997/70/AT sayılı yönerge kapsamında sabit süreli iş ilişkisine sahip işçiler ve 91/383/AET sayılı yönerge kapsamında geçici iş ilişkisine sahip işçilerin bu yönergenin kapsamından hariç tutulamayacağını hüküm altına almış olmasıdır.[185]

Yönergenin 2'nci bölümü garanti kurumlarıyla ilgili hükümlerden oluşmaktadır. Yönergenin 3'üncü maddesinde üye devletler, işçilerin iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan kıdem tazminatları da dahil ödenmemiş alacaklarının garanti kurumları vasıtasıyla korunmasını garanti altına almakla yükümlü tutulmuşlardır. Ayrıca aynı maddede garanti kurumu tarafından teminat altına alınan alacaklar üye ülkeler tarafından belirtilen tarihten sonra ya bir ödeme sürecine alınırlar ya da öncelikli olarak ödenirler.[186]

---

[183] CPS Corparate & Public Strategy Advisory Group; İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi, 2011, Ağustos, İstanbul &Brüksel, http://www.mess.org.tr/media/filer_public/f0/4c/f04c24b0-c91c-4b2d-a658-35d5ed1d6abc/mess_-cevre-ocak-2012.pdf, s.25.

[184] DIRECTIVE 2008/94/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:EN:PDF, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

[185] Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s.24.

[186] DIRECTIVE 2008/94/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL.

Yönergenin 4'üncü maddesine göre üye devletler istemeleri halinde garanti kurumunun yükümlülüklerini sınırlandırabileceklerdir. Böyle bir sınırlamanın uygulanması halinde üye ülke işçi alacaklarının garanti kurumu tarafından karşılanacağı sürenin uzunluğunu belirtecektir. Bununla birlikte belirtilecek olan bu süre, 3'üncü maddenin 2'nci fıkrasında belirtilen tarihten önce ve/veya sonra olan istihdam ilişkisinin son üç ayından az olamaz. Üye ülkeler bu üç aylık asgari döneme, altı aydan az olmayan bir referans dönemi ilave edebilirler. 18 aydan fazla referans dönemine sahip olan üye ülkeler garanti kurumu tarafından karşılanacak alacak taleplerinin sürelerini 8 hafta ile sınırlandırabileceklerdir.[187]

Yönergenin 5'inci maddesi garanti kurumlarının organizasyon, örgütlenme ve finansmanına ilişkindir. Yönergenin 6, 7 ve 8'inci maddeleri sosyal güvenlikle ilgili hükümleri içermektedir.

Önceki yönergenin 8a maddesinde düzenlenmiş olan sınır aşan durumlar bu yönerge ile 9'uncu maddede yer almaktadır. Bu bölümde de genel anlamda önemli değişiklikler yer almamaktadır.

Yönergenin 11-18'inci maddeleri arası genel ve nihai hükümlerden oluşmaktadır. Bu bölümde yönergenin çalışanlar için daha faydalı mevzuatlar oluşturulmasına engel teşkil etmediği, bu yönergenin, üye devletlerin mevcut koruma önlemlerinde oluşacak gerilemelere gerekçe gösterilemeyeceği belirtilmektedir. Ayrıca bu bölümde yönergenin üye devletlerin suistimallere karşı önlem almalarına engel olmadığı belirtilmiştir. Yönergenin uygulanmasının, çalışan ve işverenlerin ortak çıkarları arasında ihtilaf yaratabileceği hallerde teminat yükümlülüğü azaltılabilecek veya reddedilebilecektir. Üye devletler yönerge kapsamına giren aciz usullerinde meydana gelecek bir değişikliği Komisyona ve diğer üye devletlere bildirecek ve bu bildirimler Komisyon tarafından Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayımlanacaktır. Üye devletler yönergenin uygulanmasına yönelik kabul ettikleri kanun, ikincil düzenleme ve idari kararları Komisyona bildireceklerdir.[188]

[187] Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s.24.
[188] Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s.25-26.

2.3. TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİ ÜCRETLERİNİN KORUNMASI

Türk iş hukukunda işçi ücretlerinin korunması konusu üç ana başlık altında değerlendirilebilir. Bu kapsamda işçi ücretlerinin işçinin kendi işlemlerine karşı korunması, işçi ücretlerinin üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunması ve işçi ücretlerinin işverenin işlemlerine karşı korunması bu üç ana başlığı oluşturmaktadır. Çalışmanın konusu "Seçilmiş Ülkelerde Ücret Garanti Fonu Uygulamaları ve İŞKUR İçin Çözüm Önerileri" olduğundan, Çalışmanın bu bölümünde diğer iki başlığa ilişkin genel bilgilere yer verilecek olup, ağırlıklı olarak işçi ücretlerinin işveren işlemlerine karşı korunması başlığı irdelenecek ve bu başlık altında yer alan işçinin ücret garanti fonundan yararlanması konusuna ulaşılacaktır.

2.3.1. İşçi Ücretlerinin İşçinin Kendi İşlemlerine Karşı Korunması

2.3.1.1. İşçi Ücretlerinin Devir ve Temlik Olunamaması

95 Sayılı ücretin korunmasına ilişkin ILO sözleşmesinin 10'uncu maddesinde işçi ücretlerinin, ulusal mevzuatça belirlenecek şekil ve oranlarda devir ve temlik edilebileceğine çalışmanın "2.2.1.2. Ücretlerin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşme" başlığı altında değinilmiştir. Ücretin Korunmasına İlişkin 95 sayılı sözleşmede yer alan bu husus, milli mevzuatımızda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 35'inci maddesi ile karşılığını bulmuştur.[189]

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ücretin Saklı Kısmı" başlıklı 35'inci maddesine göre işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecek veya başkasına devir ve temlik olunamayacaktır. Maddede yer alan haciz sınırlandırması işçi ücretlerinin üçüncü kişi işlemlerine karşı korunmasıyla alakalı olduğundan bu bölümde incelenmeyecektir. Devir ve temlik sınırlaması ise işçinin ücretinin kendi işlemlerine karşı korunmasıyla ilgili olduğundan çalışmanın bu bölümünde irdelenecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun devir ve temlikine izin verdiği dörtte birlik kısmın içinde işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar yer almamaktadır. Bununla kast edilen işçinin ücret alacağından, bakmak zorunda

[189] Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.

olduğu aile üyeleri için hâkimin takdir ettiği miktar düşüldükten sonra kalan tutarın dörtte birlik oranının devir ve temlik edilebileceğidir.[190]

Kanunda yer alan bu düzenlemeye benzer bir düzenleme, 1475 sayılı mülga İş Kanunumuzda da yer almaktaydı. Kanunun 28'inci maddesinde işçi ücretlerinin ayda 240 lirasının başkasına devir ve temlik olunamayacağı hükmü yer almaktaydı.[191] 2869 sayılı "1475 sayılı İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun" ile 240 lira olan sınır dörtte bir olarak değiştirilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunumuzda da bu durum korunmuştur.[192]

4857 sayılı Kanun'un 35'inci maddesinde yer alan korumadan yararlanılabilmesi için kişinin İş Kanunu kapsamında çalışan işçi olması ve alacağın da bu kanundan kaynaklanan ücret alacağı olması gerekmektedir. İşçinin işverenle olan iş ilişkisi sona ermiş olsa dahi, iş ilişkisinin devam ettiği döneme ilişkin ücret alacakları bu madde kapsamında korunacaktır.[193]

İşçi ücretlerinin devir ve temlikine ilişkin İş Kanunu'nun 35'inci maddesinde yer alan bu sınırlamanın istisnası da bulunmaktadır. Aynı maddeye göre nafaka alacakları, bu sınırlamaya tabi değildir. Nafaka alacakları, mahkeme tarafından borçlu ve nafaka alacaklısının geçinmeleri göz önünde tutularak belirlendiğinden ve nafaka alacaklısının borçlunun ücretinden pay alma hakkı bulunduğundan, İş Kanunu'nun 35'inci maddesinde yer alan sınırlama nafaka alacakları için söz konusu değildir.[194]

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde de İş Kanununda yer alan düzenlemeye paralel bir düzenleme yer almaktadır. Bu maddeye göre gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Yine bu Kanunda da gemiadamının bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir ve bu sınırlandırma nafaka borcu alacaklıları için uygulanmaz.[195]

---

[190] Çil, Şahin; 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt I-III, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2007, s. 2422.

[191] 1475 Sayılı Mülga İş Kanunu.

[192] 1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, RG. 30.07.1983- 18120.

[193] Çil, **a.g.e,** s.2426.

[194] Uyar, Talih; Gerekçeli ve Açıklamalı İcra ve İflas Hukuku Şerhi, 2. Baskı, Ankara, 2007, s.7413-7414.

[195] 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, RG. 29.04.1967- 12586.

İş Kanunlarının yanı sıra 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 410'uncu maddesiyle ücret alacağının haczi, rehni ve devredilmesi düzenlenmiştir. Bu maddeyle de İş Kanunlarında yer alan ifadeye benzer şekilde dörtte birlik bir sınır belirlenmiş, işçinin bakmak zorunda olduğu aile bireyleri için hakimin takdir edeceği geçimlik miktar bu sınırın dışında tutulmuş ve son olarak nafaka alacaklıları için bu dörtte birlik oranın uygulanmayacağı belirtilerek, İş Kanunuyla paralellik sağlanmıştır.[196]

2.3.1.2. İşçi Ücretlerinin Rehni

Ücret rehni, hukuki bakımdan 4721 sayılı Türk Medeni Kanununda düzenlenen bir müessesedir. Ücret rehni müessesesi, Kanunun "Alacaklar ve Diğer Haklar Üzerinde Rehin" Başlıklı ikinci ayrımında 954-961'inci maddeleri arasında düzenlenmiştir. Medeni Kanunda düzenlenen hak veya alacak üzerindeki rehin hakkı, alacağını rehin ile teminat altına alan alacaklıya, üzerinde rehin tesis edilen hak veya alacağı icra organları aracılığıyla paraya çevirerek, alacağını tahsil etme imkânı veren bir taşınır rehni türüdür.[197] Medeni Kanunun 954'üncü maddesi gereği üçüncü kişilere temliki mümkün olan ve para veya para ile ölçülmesi mümkün hak ve alacaklar üzerine rehin hakkı tesis edilebilecektir. 955'inci maddeye göre de senede bağlı olsun veya olmasın bütün alacakların rehni için rehin sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ve senede bağlı alacaklarda senedin teslim edilmesi gerekmektedir.[198]

4857 sayılı İş Kanununda ücretin temliki ve haczine yönelik bir düzenleme yer almakla beraber, alacakların rehnine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Medeni Kanunda yer alan hapis hakkına ilişkin düzenlemelerin bu boşluğu giderebileceğini söylemek mümkündür. İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda ücretin rehnine ilişkin bir düzenleme yer almamakla birlikte, İş Kanunu'nun 35'inci maddesinde ve Deniz İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde yer alan dörtte birlik ve 240 liralık sınırların ücretin rehni bakımından uygulanabilmesi mümkündür. Zira dörtte birlik ve 240 liralık bu sınırlar işçi ücretlerinin rehin konusu yapılabilecek kısmına ilişkin dolaylı bir çerçeve çizmektedir.[199]

[196] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.
[197] Oğuzman, Kemal, Seliçi, Özer; Eşya Hukuku, Filiz Kitapevi, 8. Baskı, İstanbul, 2001, s.787.
[198] 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, RG. 22.11.2001- 24607.
[199] Keser, Hakan; Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması, Türkiye Haber İş Sendikası Yayınları, İzmir, 1998, s.21.

2.3.1.3. İşçiye Çalıştırılmadığı Dönemler İçin Ücret Ödenmesi

Çalışmanın önceki bölümlerinde yer aldığı üzere ücret kural olarak bir iş karşılığında işçiye ödenen tutarı ifade etmektedir. Bu nedenle genel anlamda çalışma yoksa ücretten söz edilemeyecektir.[200] Bu genel kabulün yanı sıra yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller gibi işçiye o dönemde çalışmış olmamasına rağmen ücret ödemesi yapılan durumlar mevcuttur.

Yukarıda yer alan istisnaların yanı sıra İş Kanununda ayrıca işçinin iş yapmasının imkânsız olduğu; gebelik, askerlik, hastalık gibi durumlarda ücretin tamamı veya bir kısmının ödenmesine ilişkin hükümler yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 49'uncu maddesinin 4'üncü fıkrasına göre işçilerin hasta izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi ücretleri tam ödenecektir. Ayrıca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere, çalıştıkları her gün için ayrıca bir günlük ücretleri ödenecektir.[201] Bu maddede, 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 45'inci maddesinde yer alan işçinin tatil ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen "yevmiye" ifadesi yerine "günlük ücreti" şeklinde bir değişiklik yapılmıştır. Bunun dışında eski düzenlemede olduğu gibi 46 ve 47'nci maddeleri ile 48'inci maddenin birinci fıkrası hükümlerinin hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli oldukları hallerde dahi aylıkları tam olarak ödenen aylıklı işçilere uygulanmayacağı belirlenirken, cumartesi çalışmasına ilişkin düzenleme madde metninden çıkarılmıştır.[202]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 49'uncu maddesinin 4'üncü fıkrasında yer alan düzenlemeye ilişkin vurgulanması gereken bir diğer husus işçinin aylık usulü ile çalışması halinde ücrete hak kazanabileceğidir. Nitekim söz konusu fıkrada aylık ücret dışındaki ücret usullerinde böyle bir uygulamanın zorunlu olmadığı açık şekilde ifade edilmektedir.[203]

İş Kanununda yer alan bu düzenlemeye benzer bir düzenleme de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 409'uncu maddesinde bulunmaktadır. Maddeye göre uzun süreli bir iş ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre iş görme edimini ifa edemezse

[200] Çelik; **a.g.e**., 2011, s. 166.
[201] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[202] Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu (TİSK); 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yenilenmiş 5. Baskı, Yayın No:349, 3 Temmuz 2015, s.122.
[203] Çelik; **a.g.e**., 2011, s. 152.

işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, çalışmadığı süreler için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.[204] Borçlar Kanununda yer alan bu düzenlemeyle, işçinin kusuru olmaksızın çalışmadığı dönemlerde geçimini sağlaması için gereken ücretin korunması açısından İş Kanunuyla mevzuat birliği sağlanmıştır.

İşçinin çalışmadığı sürelerde ücret hakkının korunmasına ilişkin bir başka düzenleme de, İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde yer alan ve kadın işçilere doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda onaltı hafta izin hakkı tanıyan düzenlemedir.[205] 5510 sayılı Kanunla kadın işçilere bu dönemde geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeneceği belirtilmektedir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 16'ncı maddesinde de kadın gazetecilere ve silah altına alınan gazetecilere çalışmasalar dahi ücret ödenmesi gereken haller düzenlenmiştir.[206]

Basın İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde mensup olduğu mevkutedeki bir yayın dolayısıyla hürriyeti kısıtlanan gazetecinin, işverenden ücretini almaya devam edeceği hüküm altına alınmakla birlikte, maddenin devamında konunun ayrıntılarına yer verilmiştir [207]

2.3.2. İşçi Ücretlerinin Üçünü Kişi İşlemlerine Karşı Korunması

2.3.2.1. İşçi Ücretlerinin Haczine İlişkin Kısıtlamalar

Ücretin haczine ilişkin düzenlemeler genel olarak 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda yer almaktadır. İcra ve İflas Kanununda hacze ilişkin düzenlemeler ise, " Haczi caiz olmayan mallar ve haklar" ve "Kısmen haczi caiz olan şeyler" başlıklı 82 ve 83'üncü maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunun 82'nci maddesinde haciz yapılamayacak mal ve haklar sayılmıştır. 83'üncü maddesinde ise her nevi ücretler borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar indirildikten sonra haczolunabilir denilmektedir.[208]

[204] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.
[205] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[206] 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, RG. 20.06.1952- 8140.
[207] 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.
[208] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu (6352 Sayılı kanun ile değişik hali), RG. 19.06.1932- 2128.

Kanun koyucu tarafından maaş ve ücret hacizlerinde kısmi haciz esasının benimsenmiş olmasının nedenlerinden biri toplumun yapı taşı olan aile müessesinin korunmasına vermiş olduğu önemdir.[209] Fakat bu ifadeden hareketle maaş ve ücretlerde kısmi haciz esasının benimsenmesinin tek ve yegane amacının ailenin korunması olduğu söylenemez. Zira böyle bir durumda evli olmayan birinin maaş veya ücretinin kısmen haczini açıklamak pek mümkün olmazdı. Bu noktadan hareketle kanun koyucunun buradaki temel amacı borçlunun korunmasıdır.[210]

İcra ve İflas Kanunu'nun 83'üncü maddesinde yer alan kısmen haczi caiz olan unsurların başında ücretler gelmektedir. Yasayla kısmen haczi öngörülen ücret kavramı hem bedeni hem de fikri çalışma sonucu elde edilen ücretleri ifade etmektedir.[211]

İcra ve İflas Kanunu'nun yanı sıra 4857 sayılı İş Kanunu'nun 35'inci ve Deniz İş Kanunu'nun 32'nci maddelerinde de işçi ücretlerinin haczine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 35'inci maddesine göre işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecektir. Ancak bu dörtte birlik kısmın içinde işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar yer almamaktadır. Maddeye göre nafaka alacaklarında bu dörtte birlik kısıtlama söz konusu değildir.[212]

Deniz İş Kanunu'nun 32'nci maddesine göre ise gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemez. Gemiadamının bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için takdir edilecek miktar 240 liraya dahil değildir. Ücret haczindeki bu sınırlandırma nafaka alacakları için geçerli değildir.[213]

İş Kanunu'nun 35'inci maddesindeki düzenlemede yalnızca ücretten bahsedilmiş olmasına rağmen, söz konusu maddeden geniş anlamda ücret kavramının anlaşılması gerekmektedir.[214]

---

[209] Keser, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkileri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, Sayı:12, s.1190.

[210] Yavaş, Murat; Maaş ve Ücret Haczi, TBB Dergisi, Sayı:84, 2009, s.93-94.

[211] Akın, Levent; Maaş ve Ücret Haczi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1995, Cilt:44, Sayı: 1-4, s. 336.

[212] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[213] 854 Sayılı Deniz İş Kanunu(6462 Sayılı Kanun ile değişik hali), RG. 29.04.1967- 12586.

[214] Centel; **a.g.e**., s. 378.

2.3.2.2. İşçi Ücretlerinin İmtiyazlı Alacak Olması

İşçiler işverenden olan ücret alacaklarını icra veya iflas yollarıyla takip edebilmektedir. Bu takipler neticesinde işçinin alacağını tahsil aşamasında, kanun koyucu tarafından ücret alacağına sağlanan bir imtiyaz söz konusudur.

Külli bir icra yolu olan iflasta temel amaç, müflisin malvarlığını tasfiye ederek iflasa dahil olan bütün alacaklıların mümkün olduğunca tatminini sağlamaktır. İflasta prensip alacakların eşit olarak ödenmesi ise de buradaki eşitlik mutlak eşitlikten ziyade adaletin temin edilmesini amaçlayan bir eşitliktir. Bu nedenle kanun koyucu bazı alacakların diğerlerine oranla daha fazla korunmasının eşitlik ilkesine uygun olacağını değerlendirerek İcra ve İflas Kanunu'nun 206'ncı maddesinde yer alan düzenlemeyi yapmıştır.[215]

4949 sayılı İcra Ve İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 52'nci maddesi ile İcra Ve İflas Kanunu'nun 206'ncı maddesinde değişiklik yapılarak adi ve rehinli alacakların sırası yeniden düzenlenmiştir.[216] Yapılan yeni düzenlemeyle Kanun'un 206'ncı maddesinin 4'üncü fıkrasına göre teminatlı olup rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız alacaklar masa mallarının satış tutarından maddede yer alan sıralamaya göre karşılanacaktır. Bu bölümde yapılan sıralamanın ilk basamağında işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları yer almaktadır.[217]

İcra Ve İflas Kanunu'nun 206'ncı maddesinde yer alan öncelik hakkı kişiye değil alacağa sunulmuş bir önceliği ifade etmektedir. Bu sebeple imtiyaz hakkının devredilebilmesinin tek yolu alacağın devridir.[218]

İşçiler işverenden olan ücret alacaklarını icra yoluyla da takip edebileceklerdir. Böyle bir durumda borçlu işverenden icra yoluyla alacaklarını tahsil etmek isteyenler sadece işçiler olmasa da iflas halinde İcra ve İflas Kanunu'nun 206'ncı maddesi ile

---

[215] Deynekli, Adnan; İşverenin İflası Veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 60, 2005, s.32.

[216] 4949 Sayılı İcra ve İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 30.07.2003-24184.

[217] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.

[218] Deynekli; **a.g.e.**, s.32.

imtiyaz tanınan işçilik alacaklarının, haciz halinde de yine aynı Kanunun 140'ıncı maddesinin 2'nci fıkrasına göre önceliği söz konusudur.[219]

Haciz yoluyla takipte, haczedilen alacakların bütün alacakları karşılamaması halinde, icra memurları kendiliğinden yeni hacizler yaparak haczi tamamlayacaktır. İcra memuru tarafından yeniden haczedilen malların da alacakları karşılamaması halinde, İcra ve İflas Kanunu'nun 140'ıncı maddesine göre icra dairesi alacaklıların sıra cetvelini yapacak ve 206'ıncı maddede yer alan sıralama bu sıra cetvelinde de geçerli olacaktır.[220] İcra dairesince sıra cetveli yapılması halinde artık bütün alacakların tam olarak karşılanabilme olanağı kalmamıştır. İmtiyazlı alacaklılar alacaklarının tamamını, imtiyazsız alacaklılar ise ancak bir kısım alacaklarını tahsil edebileceklerdir.[221]

Bununla birlikte işçinin İcra ve İflas Kanunu'nun 140'ıncı maddesinde öngörülen imtiyazdan yararlanılabilmesi için 100'üncü maddede belirtilen şartlar dahilinde hacze iştirak etmesi ve sıra cetvelinin bunun sonucunda düzenlenmesi gerekmektedir.[222] 140'ıncı maddede yer alan imtiyazdan yararlanabilmesi için işçi alacaklarının haciz talebi tarihinden geriye dönük bir yıl içinde doğmuş olması şarttır.

2.3.3. İşçi Ücretlerinin İşveren İşlemlerine Karşı Korunması

İşçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan karşılıklı yükümlülükler söz konusudur. Bu bağlamda iş akdine konu olan işin yapılması, işçinin işverene karşı temel sorumluluğunu oluşturmaktadır. Yapılan bu işin karşılığı olarak işçinin ücretinin ödenmesi ise işverenin temel sorumluluğudur. İşverenin söz konusu sorumluluğa aykırı eylem veya işlemlerine karşı işçi ve ücretinin çeşitli yollarla korunması mecburidir.

2.3.3.1. Ücretin Tamamının Takas veya Mahsup Edilememesi

Kural olarak borçlu, alacaklıdan olan muaccel alacağı ile mevcut durumdaki muaccel borcunu takas suretiyle sona erdirebilmektedir.[223] Takas kurumu genel anlamda

[219] Çağlayan; **a.g.e.**, s.179.
[220] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.
[221] Kuru, Baki; Ramazan Arslan; Ejder Yılmaz; İcra ve İflas Hukuku, Yetkin Yayınları, 18. Baskı, Ankara, 2004, s. 382-384.
[222] Alp, Mustafa; Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, 17-18 Mayıs 2002, Galatasaray Üniversitesi, Ortaköy Kampüsü, s.112.
[223] Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınevi, 8. Baskı, İstanbul, 2003, s.523.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 139-145'inci maddeleri arasında düzenlenmiştir.* Kanun'un 139'uncu maddesine göre en genel anlamıyla takas, karşılıklı para veya edim borcu olan iki kişiden birinin borçların muaccel olması koşuluyla alacağına karşılık borcunu sonlandırması eylemidir.[224]

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar, bu kanunda takasa ilişkin bir hüküm yer almadığı için 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na tabidir. Borçlar Kanununda işverenin işçiden olan alacağına karşı takas hakkına çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlama kapsamında Kanun'un 407'nci maddesine göre işveren işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği ve yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, işçinin rızasına gerek kalmaksızın ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilecektir.[225]

2.3.3.2. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması

İşyerinde iş disiplinin sağlanması ve işçilerin daha dikkatli ve özenli çalışmaya yönlendirilmesi işveren açısından önemli bir konudur. Bu nedenle işveren, işyerinde huzurlu bir çalışma ortamının tesisi, çalışma disiplininin sağlanması ve işçileri özellikle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun iş görmeye yönlendirmek amacıyla çeşitli tedbirler alma yetkisine sahiptir. Ancak işçilerin işyerinde gerçekleşen davranışlarından dolayı ücret kesme cezası söz konusu olabilecek, işçinin işyeri dışındaki davranışları ücret kesme cezasına konu edilemeyecektir.[226]

Ücret kesme cezası İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38'inci maddesinde yer alan sınırlamayla amaçlanan ücretin mümkün olduğunca az kesintiye uğrayarak işçinin eline ulaşmasıdır.

Ücret kesme cezasının disiplin cezaları arasında yer alması sebebiyle gerekçelerinin derhal işçiye bildirilmesi ve işçinin bu konuda savunmasının alınması gerekmektedir. Aksi takdirde haksız yere ceza uygulandığı gerekçesiyle işçi mahkemeye başvurarak bu cezanın iptalini isteyebilecektir.[227]

---

* Bkz. Takas ve takasa ilişkin hükümler 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunun 139-145'inci maddelerinde düzenlenmesine karşın, işçi ücretlerinin takasa karşı korunması Kanunun "Ücretin Korunması" yan başlıklı 407'nci maddesinde yer almaktadır.

[224] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.

[225] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.

[226] Günay, Cevdet İlhan; İş Hukuku, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2004, s.394.

[227] Şakar, Müjdat; İş Kanunu Yorumu, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s.469.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38'inci maddesinin ilk fıkrası uyarınca "İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez." Kanunda yer alan bu hükme istinaden ücret kesme cezasının sadece toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmesinde öngörülmüş olması yeterli olmayıp, işveren tarafından hangi durumlarda bu cezanın uygulanabileceğinin açıkça belirtilmesi mecburidir.[228] Düzenleme ile ücret kesme cezası bakımından işverenin tek taraflı karar vermesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.[229]

Yine aynı maddenin 2'nci fıkrasına göre işçi ücretlerinden yapılacak kesintinin bir ayda iki günlükten veya parça başına yahut iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacaktır. İşverence her durumda verilecek ücret kesme cezasının miktarının toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde ayrıca düzenlenmesi hususunda kanuni bir zorunluluk söz konusu değildir.[230]

Burada sözü edilen ücret asıl ücrettir.[231] İşçinin asıl ücretinin yanı sıra aldığı ek ödemeler de dikkate alınarak kesme cezası uygulanırsa 38'inci maddenin 2'nci fıkrasında yer alan sınır aşılmış olacaktır. Bir ay kavramından anlaşılması gereken de takvim ayıdır.[232]

Maddede yer alan bir ayda iki günlük kazanç kavramının, belirlenecek cezanın üst sınırını mı yoksa uygulamanın sınırını mı çizdiği konusunda çeşitli tartışmalar söz konusudur. Bir görüşe göre maddede yer alan sınırlama uygulanmasına ilişkin periyodun sınırını çizmektedir. Yani işveren işçiye bir ay içinde iki günlük kazancından daha yüksek bir ücret kesme cezası verebilmekle birlikte, iki günlük cezayı aşan kısmı gelecek aylara aktarmak zorundadır. İşverenin böylece işçinin iki günlük kazancından fazla ücret kesme cezası gerektiren disiplinsiz davranışlarına önlem alabilme şansı olacaktır. [233]

[228] Kılıçoğlu, Mustafa; 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.108.

[229] Koç, Muzaffer; İşçi Ücretlerinden Kesilen Para Cezaları, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:66, 2004, İSMMMO Yayın Organı, s.90.

[230] Centel; **a.g.e.**, s.361.

[231] Çenberci; **a.g.e**., 1986, s.778.

[232] Çenberci; **a.g.e.**, 1986, s.778.

[233] Demircioğlu, Murat; Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2007-49, İstanbul, 2007, s.69.

Diğer görüşe göre ise çizilen sınır belirlenecek cezanın üst sınırına ilişkindir ve kesilen ceza miktarı bir ayda iki günlük kazanç sınırını aşamayacaktır. Nitekim cezai bir hükmün dar anlamda yorumlanamayacağı belirtilmektedir.[234]

İşçinin ücretinden İş Kanunu'nun 38'inci maddesi kapsamında kesilen cezalar, yine aynı maddenin 2'nci fıkrası uyarınca işçiye derhal gerekçeleriyle beraber bildirilmelidir.[235] İşveren tarafından yapılması mecburi olan bu bildirim sayesinde işverenin hatalı veya keyfi uygulamalarına karşı itiraz edilebilmesi ve önlem alınabilmesi mümkün olacaktır.[236]

Ücretlerden kesilen cezalar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38'inci maddesinin 3'üncü fıkrası kapsamında işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılacaktır.[237] Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanacaktır. Bu kurulun oluşumu ve çalışma esasları ise " İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik" ile belirlenmiştir.[238]

Yönetmeliğe göre toplanan ceza paraları işçilerin mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri, sosyal hizmetleri için kullanılır. Bunun yanı sıra eğitim merkezlerinin yapımı, tefrişi ve işletilmesi de bu ceza paralarından karşılanacaktır.[239]

İş Kanunu'nun 38'inci maddesine aykırı şekilde toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde yer almamasına rağmen işçiye ücret kesme cezası uygulayan veya yasada belirtilen ceza miktarından fazla ceza kesen işverenler, ücret ödeme borçlarını yerine getirmemiş sayılacaklar ve ücret ödeme borcuna aykırılıktan doğan yaptırımlara maruz

[234] Başbuğ, Aydın; Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Tes-İş Sendikası, Ankara, 1999, s.152.
[235] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[236] Erkul, İhsan, Karaca, Nuray Gökçek; **a.g.e**., s.232.
[237] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[238] İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, RG. 05.03.2004- 25393.
[239] İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik.

kalacaklardır.[240] Ayrıca İş Kanunu'nun 38'inci maddesine aykırı olarak düzenlenen toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri de geçersiz sayılacak ve bu hükümlerin yerini yasal düzenlemeler alacaktır.[241]

Ücret kesme cezasına ilişkin sınırlamalara uymayan işverenlere, İş Kanunu kapsamında idari para cezası kesilebilecek ve işçiler, iş sözleşmelerini derhal feshetme hakkına sahip olacaklardır.[242]

Ayrıca 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 38'inci maddesinde toplu iş sözleşmesinde veya hizmet akitlerinde gösterilen sebepler dışında gemiadamlarına ücret kesme cezası uygulanamayacağı yer almaktadır. Burada yer alan düzenlemede İş Kanunundan farklı olarak gemiadamlarının ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesinti bir ayda 3 gündelikten fazla olamaz hükmü yer almaktadır. Bu miktar İş Kanununda iki günlük kazanç olarak belirlenmiştir.[243]

2.3.3.3. Ücretten İndirim Yapılamaması

İş sözleşmesinin kurulması aşamasında taraflarca belirlenen ücret hadlerinin sözleşmenin devamı esnasında da korunabilmesi ve işverenin keyfi davranışlarının engellenebilmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunumuzun 62'nci maddesinde ücretten indirim yapılamayacağına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.[244] Zira işçilerin ve ailelerinin tek geçim kaynağı olan ücretlerinin, işverenin keyfi işlemlerine karşı korunmasının sosyal devlet ilkesinin bir gereği olduğu değerlendirilmektedir.

İş Kanunu'nun 62'nci maddesinde "*her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı*" yer almaktadır.[245]

---

[240] Centel; **a.g.e.**, s.365.
[241] Çenberci; **a.g.e.**, s.777.
[242] Centel; **a.g.e.**, s. 365.
[243] 854 Sayılı Deniz İş Kanunu(6462 Sayılı Kanun ile değişik hali).
[244] Turan, Kamil; Ferdi İş Hukuku, Cilt: 2, Kamu-İş Yayını, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1993, s. 102.
[245] 4857 Sayılı İş Kanunu.

Madde metninden de anlaşılacağı gibi çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi halinde dahi ücretten kesinti yapılamayacağı anlaşılmaktadır. Burada işveren ancak işçi ile anlaşması halinde ücret indirimine gidebilecektir.[246]

Aynı zamanda yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi veya bu kanun hükümlerinden birinin uygulanması gerekçesiyle işçi ücretlerinden indirim yapılamayacağı da Kanunda açıkça ifade edilmiştir. Burada yasal yükümlülükle kastedilen bütün resmi hukuk kaynaklarıdır. Maddede yer alan bu kanun ibaresi ise 4857 sayılı İş Kanunu'nu işaret etmektedir. Toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan bir kurula katılan işçinin ücretinden indirime gidilemeyeceği, aynı şekilde işçilere yıllık ücretli izin veya hafta tatili verilmesi, sigorta primlerinde işveren katkı payının arttırılması gibi durumlarda ücret indiriminin söz konusu olmayacağı da yukarıda yer alan ikinci ve üçüncü durumun örneklerini oluşturmaktadır.[247]

Ayrıca Kanun'un 74'üncü maddesine göre de hekim raporuna istinaden, hamile kadın işçilerin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması halinde kadın işçinin ücretinden herhangi bir indirim yapılmayacaktır.[248]

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda da gemiadamları ve gazetecilerin ücretlerinde indirim yapılamayacağı düzenlenmektedir.

Bu konuya ilişkin bir diğer düzenleme ise, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 98'inci maddesinde yer almaktadır. Yasada yer alan maddeye göre işveren, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası için kendisine düşen yükümlülükler nedeniyle, sigortalıların ücretlerinden kesinti yapamayacaktır.[249] Sayılan bu kanunların yanı sıra bazı özel kanunlarda ve bazı yönetmeliklerde de bu konuda düzenlemeler yer almaktadır.

Nihayet İş Kanunu 62'nci maddeyle indirimi yasaklanan ücretin dar anlamda mı geniş anlamda mı ücret olduğu da önemli tartışma konularından birini oluşturmaktadır. Bu konuda bir görüşe göre indirime karşı sadece asıl ücretin değil ücret eklerinin de

[246] Mollamahmutoğlu; **a.g.e.**, s. 424.; İnce, Ergun; Her Yönüyle Ücret, Milliyet Yayınları, İstanbul, 1990, s. 240.

[247] Akyiğit; **a.g.e.**, 2008, s.1886.

[248] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[249] 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu(6645 sayılı Kanun ile değişik hali), RG. 16.06.2006- 26200.

korunması gerekmektedir.[250] Diğer bir görüş ise indirim yasağının asıl ücret için geçerli olduğunu ve bazı ücret eklerinin bu yasaktan yararlanmaması gerektiğini savunmaktadır.[251] Burada Kanun maddesinin yorumunda işçi lehine bir yorum yapılması mümkün olabilecektir.

2.3.3.4. Bazı Kamu İşlerinde Çalışanların Ücretlerinin Korunması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 36'ncı maddesinde, bazı Kamu kuruluşlarının yüklenici ve taşeronlara verdikleri inşaat işlerinde çalıştırılan işçilerin ücretlerinin korunmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Kanun'un 36'ncı maddesine göre genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolüyle mükelleftirler. Ücreti ödenmeyen işçilerin Kamu kurumunca tespit edilmesi veya işçinin başvuruda bulunması halinde ödenmeyen ücretler, müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bunların hakedişlerinden ödenecektir.[252]

Kamu kuruluşu tarafından hakediş ödemesinin yapılacağı, şantiyede işçilerin görebilecekleri yerlere asılacaktır. Yüklenicilerden ücretlerini alamayan işçilerin her hak ediş dönemine ilişkin en fazla üç aylık ücretleri Kamu kurumunun sorumluluğundadır. Maddede sözü edilen müteahhitlerin bu işverenlerde bulunan teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takipleri ücret alacağı olan işçilerin alacakların ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade edecektir.[253] Böylece işçilerin ücretleri müteahhitlerin ve üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunmuş olacaktır.

İşverenler İş Kanunu'nun 36'ncı maddesiyle, alt işverenlere iş vermeleri halinde, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya her ay resen kontrol

[250] Centel, **a.g.e.**, s. 162.
[251] Demir; **a.g.e.**, s. 217.
[252] 4857 Sayılı İş Kanunu.
[253] 4857 Sayılı İş Kanunu.

etmekle ve ödenmemiş ücret varsa alt işverenlerin hak edişlerinden keserek işçilere ödemekle yükümlü kılınmışlardır.[254]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 36'ncı maddesinde sayılan Kamu kuruluşlarının yüklenici ve taşeronlarından kesmekle mükellef kılındıkları işçi alacaklarından fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücretleri, primler, ikramiyeler ve sosyal yardımları da içeren geniş bir yelpazenin anlaşılması gerekmektedir.[255]

2.3.3.5. İşçi Ücretlerinin Zamanında Ödenmemesi

Genel olarak iş sözleşmeleri karşılıklı borç doğuran sözleşmeler olması hasebiyle, işçinin iş görme borcuna karşılık işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü söz konusudur. Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde taraflardan birinin borcunu tam ve eksiksiz yerine getirmiş olması, karşı tarafın da üzerine düşen edimi tam ve eksiksiz yerine getirmesini gerektirir.[256]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesine göre ücret en geç ayda bir ödenecektir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile bu süre bir haftaya kadar indirilebilecek ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin ücreti ve sözleşme veya Kanundan doğan ve para ile ölçülebilen menfaatleri tam olarak ödenecektir.[257]

İş Kanununda yer alan bu düzenlemeye rağmen işverenlerin bazen ekonomik güçlükler nedeniyle zorunlu olarak bazen de kasten işçi ücretlerini zamanında ödemedikleri görülmektedir.[258]

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunun işçi ödenmeyen ücret alacağına istinaden işverene karşı zaman aşımı süresi içinde bir alacak davası açabilecektir. Bunun yanı sıra ücreti ödenmeyen işçi, İcra ve İflas Kanunu kapsamında işverenden olan ücret alacağına ilişkin ilamsız takip yoluyla ücretini talep edebilecektir. İşçinin sayılan yollardan birisine başvurabilmesi için hukuki açıdan iş sözleşmesinin sona ermesine

[254] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[255] Usta, Osman; Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde, İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları, Çimento İşveren Dergisi, Sayı:1, Cilt:12, 1998, s.1710.

[256] Günay, Cevdet İlhan; Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006, Ankara, s.459.

[257] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[258] Yavuz, Ezgi; Ücretin Ödenmesi, Kanıtlanması, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:81, Sayı:1, 2007, s. 91.

gerek olmamakla birlikte, günlük hayatta işini kaybetme korkusu taşıyan işçiler ancak işlerini kaybettikten sonra bu yollara başvurabilmektedir.[259]

Bu yolların kullanılması esnasında işçi ücret alacağının varlığını ve ücret miktarını ispat etmekle yükümlüdür.[260] İşveren ise işçiye ücretini ödediğini ispat etmekle yükümlüdür. İşverenin makbuz, ücret hesap pusulası, ücret bordrosu, ücret tediye bordrosu, bankadan yaptığı ödeme kayıtları ile işçinin ücretini ödediğini ispat etmesi mümkün olup, kesin delil niteliği taşıyan yemin deliliyle de bu iddiasını ispatlayabilmesine imkan tanınmıştır. Ancak takdiri delil olarak kabul edilen tanık yoluyla bu borcun ifa edildiğinin ispatlanması ise kural olarak mümkün görülmemiştir.[261]

2.3.3.5.1. Ücreti Zamanında Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı ve Koşulları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34'üncü maddesine göre, ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.[262]

İşçi iş görmekten kaçınma hakkını ancak ücretin konusu olduğu iş ilişkisinin işverenine karşı kullanabilecektir. Bu itibarla işçiler, ücret borçlarını devralan işverenlere, ücret ödemeyi üstlenen geçici iş ilişkisinde ödünç alan işverene veya alt işverene karşı Kanundan doğan bu haklarını kullanabileceklerdir.[263]

İşçiye iş görmekten kaçınma hakkı veren ücret, kanunda yer almadığı için bir görüşe göre dar anlamda ücret olarak değerlendirilmektedir. Zira genel kural olarak kanunen belirlenen durumlar dışına geniş anlamda ücretin göz önüne alınması mümkün değildir. Bu hususa ilişkin bir diğer görüşe göre ise ücretin işçi ve ailesinin yegane geçim kaynağı olması nedeniyle ücret ve eklerinin zamanında, tam ve eksiksiz ödenmesi gerekmektedir. Bu nedenle İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinde yer alan ücretin de geniş anlamda ücret olarak anlaşılmasının ve değerlendirilmesinin yerinde olacağı öne

[259] Engin, Murat; Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, s.79.

[260] Çil, Şahin; 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İÜHFM, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 91-92.

[261] Şen, Murat; İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Çerçevesinde), Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: III, Sayı: 1, s. 164.

[262] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[263] Narmanlıoğlu; **a.g.m.**, s.616.

sürülmektedir. Yargıtay'ın ikramiyelerin de bu kapsamda bulunduğuna ilişkin kararıyla bu görüşe taraftar olduğu görülmektedir.[264]

Ayrıca İşçinin kanunda yer alan bu hakkın kullanılabilmesi için işverenin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde işçilerin ücretlerini tamamen veya kısmen ödememiş olması gerekmektedir.[265]

İşverenlerin mücbir sebep dolayısıyla işçi ücretlerini ödeyememesi halinde, işçiler iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaklardır. Burada sözü edilen mücbir sebep, borcun ifa edilememesine kaçınılmaz bir şekilde neden olan, borçlunun faaliyeti ve/veya işletmesi dışında meydana gelen, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan bir olayı ifade etmektedir.[266] İşletmenin içinde bulunduğu ekonomik güçlükler, ücretin zamanında ödenmesi açısından mücbir sebep olarak değerlendirilemez. Zira ekonomik krizi mücbir sebep olarak kabul edilmesi, işverenin üzerinde olması gereken işletme riskini haksız bir şekilde işçilere yüklemek anlamına gelecektir.

Ücretleri ödenmeyen işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi, İş Kanunu açısından grev olarak nitelendirilemeyecektir. Fakat İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinde öngörülen koşullar gerçekleştiğinde iş görmekten kaçınma hakkı sadece ücretleri ödenmeyen işçiler için söz konusu olacak bir haktır. İşyerinde çalışan diğer işçilerin bu yola başvurmaları halinde İş Kanununda öngörülen yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır.[267]

4857 sayılı İş Kanunundan önce de ücretin ödenmemesi gerekçesi ile iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesinin iş görme borcunun yerine getirilmemesi veya devamsızlık sebebiyle feshedilemeyeceği doktrinde ve yargı kararlarında kabul görmekteydi.[268] 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34'üncü maddesi ile bu husus yasal bir güvenceye kavuşturulmuştur.

---

[264] Göktaş, Seracettin; Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2008, s. 79.

[265] Süzek, Sarper; İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD, Cilt: 56, Sayı: 4, 2007, s.210.

[266] Yuvalı, Ertuğrul; İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, Cilt:12, Sayı: 3, 2012, s.2.

[267] Süzek; **a.g.m.**, s.211.

[268] Dulay Yangın, Dilek; Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, TAAD, Yıl:3, Sayı: 10, 2012, s.225.

İş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemeyeceği gibi, bunların yerine yeni işçi alınamayacak ve bu işler başkalarına da yaptırılamayacaktır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken husus iş görmekten kaçınan işçilerin sadakat borcuna uygun davranmaları gerektiğidir. İşçilerin iş görmekten kaçınma hakkını kullanma bahanesiyle doğruluk ve bağlılığa uymayan tutum ve davranışlarda bulunmaları halinde işveren İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 2'nci fıkrasının (e) bendine dayanarak iş akitlerini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.[269]

2.3.3.5.2. Ücreti Zamanında Ödenmeyen İşçinin Hapis Hakkı

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 950 ila 953'üncü maddeleri arasında düzenlenen hapis hakkı en genel anlamıyla, alacaklıya bir takım kanuni şartların gerçekleşmesi halinde, borçluya ait olup kendisinin zilyetliğinde bulunan menkul malları veya kıymetli evrakı, alacağına teminat olarak kendisinde alıkoyma ve belirli koşullar gerçekleştiğinde bunları paraya çevirme yetkisi veren ayni bir haktır.[270] Hapis hakkından söz edilebilmesi için öncelikle borcun muaccel olması ve hapis hakkına konu eşyanın niteliği itibarıyla alacak ile doğal bir bağının bulunması gerekmektedir. Öte yandan hapis hakkına konu olacak menkul eşya veya kıymetli evrakın borçlunun rızasıyla alacaklıya teslim edilmiş olması gerekmektedir.[271]

İşçinin ödeme güçlüğüne düşen işverene karşı henüz muaccel olmamış ücret alacağı için de hapis hakkını kullanabilme imkanı bulunmaktadır.[272] 4721 sayılı Türk Medeni Kanununda genel kural olarak hapis hakkı için borcun muaccel olması şartı aranmış olsa da Kanunun 952'nci maddesi ile alacaklıya, borçlunun ödeme aczine düşmesi hâlinde, alacağı muaccel olmasa bile, hapis hakkını kullanabilme imkanı verilmiştir.[273]

Kanundan doğan hapis hakkı işçi tarafından ücreti ödenene kadar kullanılabilir. İşverenin ücreti ödemesi halinde hapis hakkına konu olan menkul eşya veya kıymetli evrakın borçluya iadesi gerekmektedir.[274]

[269] Süzek; **a.g.m,** s.212.
[270] Centel; **a.g.e.**, 1998, s.379.
[271] 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu.
[272] Keser; **a.g.e.**, s.87.
[273] 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu.
[274] Evren; **a.g.e.**, s.131.

2.3.3.5.3. Ücreti Zamanında Ödenmeyen İşçinin Haklı Sebeple Fesih Hakkı

İşçilerin, ücretleri zamanında ödenmemesi halinde sahip oldukları haklardan bir diğeri de iş sözleşmesini fesih hakkıdır. İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 2'nci fıkrasının (e) bendi gereği işveren tarafından işçinin ücreti, kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.[275] Bu düzenleme ile emeğinden başka sermayesi olmayan işçinin, iş sözleşmesine dayanılarak zorla çalıştırılmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.[276] Burada sözü edilen ücretin geniş anlamada ücret olduğunu söylemek mümkündür.[277]

Diğer yandan Deniz İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinin 2'nci fıkrasının (a) bendinde de benzer bir düzenleme ile ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi halinde, gemiadamına süresi belli olan veya olmayan yahut sefer üzerine yapılan hizmet akdini feshedebilme hakkı verilmiştir.[278]

Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin ücretlerinin ödenmemesi halinde iş sözleşmelerini fesih hakkının bulunup bulunmadığı konusu ise tartışmalı bir husustur. Yargıtay'ın bir kararında[279] ücreti ödenmeyen gazetecinin fesih hakkının bulunmadığı ifade edilmiş olsa da doktrinde bu karar eleştirilmiş ve ücret ödeme borcunun iş sözleşmesinden kaynaklandığı, borcun yerine getirilmemesinin yasanın 11'inci maddesinin 2'nci fıkrasının örtülü düzenlemesi ve Borçlar Kanunu'nun 437'nci maddesi uyarınca gazeteciye haklı fesih imkanı verdiği ileri sürülmüştür.[280]

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 436'ncı maddesinde de işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi hâlinde işçinin, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilme hakkı düzenlenmiştir.[281]

---

[275] 4857 Sayılı İş Kanunu.

[276] Güner, Erol; Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi, Yaklaşım Dergisi, Sayı:177, 2007, s. 208.

[277] Centel; **a.g.e.**, s. 376.

[278] 854 Sayılı Deniz İş Kanunu(6462 Sayılı Kanun ile değişik hali).

[279] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Tarih: 16.5.2001, E.2001/9-417, K. 2001/419, http://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_Hukuk_Genel_Kurulu_2001_9_417.php, Erişim Tarihi: 12.03.2017.

[280] Akyiğit, Ercan; Gazetecinin Ücretinde Gecikme, Yargı Dünyası, Mayıs 2002, Sayı: 77, s. 12.

[281] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.

2.3.3.5.4. Ücreti Zamanında Ödenmeyen İşçinin Dava Açabilme Hakkı

İşçilerin, ücretlerinin zamanında ödenmemesi halinde başvurabilecekleri bir diğer hak ise eda davası açabilme haklarıdır. 6100 sayılı Usul Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle işçi alacakları bakımından belirsiz alacak davası ve kısmi alacak davası kavramları da tartışmalı konular arasında yer almaktadır. Ayrıca ücret alacakları belirlenebilir olmaları nedeniyle likit alacak özelliği gösterdiğinden İcra ve İflas Kanunu bakımından ilamsız icra yoluyla takip edilebilmeleri de mümkün olabilmektedir.

2.3.3.6. Ücretin Ödenmesinde Temerrüde Düşülmesi

İşverenin ücretin ödenmesinde temerrüde düştüğünden söz edilebilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu şartlardan ilki ücret borcunun muaccel olmasıdır. İfa zamanı gelmiş borç, alacaklı tarafından talep ve dava edilebilen ve dolayısıyla muaccel hale gelmiş borcu ifade eder. Muacceliyet, genellikle borcun doğumu ile birlikte gerçekleşir. Ancak vadeye bağlanmış borçlarda ise, muacceliyet vadenin gelmesi ile başlar.[282]

Bir diğer koşul Borçlunun temerrüde düşmüş sayılabilmesi için veya ihtar ile mütemerrit kılınabilmesi için, borcun ifasının mümkün olmasına rağmen, ifada gecikilmiş bulunması gerekir. Zira edimin ifasının imkânsız olması halinde, artık temerrütten söz edilemeyecektir.[283]

Bu iki koşul temerrüde düşülmesi için yeterli olmamakta, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 117'nci maddesine göre muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihtarıyla temerrüde düşmektedir.[284]

Son olarak her ne kadar Borçlar Kanununda açıkça belirtilmemiş olsa da, borçlunun temerrüdünün söz konusu olması için diğer bir şart da, alacaklının ifayı kabule hazır olmasıdır.[285] Gerçekten, eğer alacaklının temerrüdü söz konusu ise, kararlaştırılmış olan vadenin geçmesine rağmen borçlu temerrüde düşmez.[286]

---

[282] Değer, Senem; İşçinin Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 32.

[283] Değer; **a.g.e.**, s. 35.

[284] 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.

[285] Feyzioğlu, F. Necmeddin; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, Cilt: 2, İstanbul, 1977, s. 240.

[286] Tunçomağ, Kenan; Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt: 1, 6. Baskı, İstanbul, 1977, s. 911.

2.3.3.7. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanması

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçiler ödenmeyen ücret alacaklarını Ücret Garanti Fonu(ÜGF) aracılığıyla tahsil edebileceklerdir. Ülkemizde uygulanan ÜGF uygulamasına çalışmanın 3'üncü bölümünde ayrıntılı olarak yer verilecek ve sisteme yönelik uygulamada karşılaşılan sorunlar tartışılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI

3.1. ÜCRET GARANTİ FONU MEVZUATININ GELİŞİMİ

Türk çalışma mevzuatında özellikle 2000'li yıllar itibariyle oldukça önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler dünyada yaşanan değişime ayak uydurma isteği ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlanması çabalarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır.[287]

Çalışma mevzuatımızda işçi ücretlerinin korunması kavramını, 4857 sayılı İş Kanunundan önce ve sonra olarak iki dönemde incelemek mümkündür. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunundan önce işçilerin korunmasına ilişkin dağınık bir yasal mevzuat yer almaktaydı. Bu kanundan önce ücret alacağını işverenin mal varlığından değişik düzeylerdeki imtiyazlı alacak şeklinde garanti altına almayı amaçlayan düzenlemeler söz konusuydu. 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununda düzenlenen iflas, imtiyazlı alacaklar, icra durumunda ücretlerin korunması, iflasın ertelenmesi durumunda ücretlerin korunması gibi konular bu duruma örnek verilebilir.[288]

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanununda ücretin korunmasına ilişkin önemli yenilikler ve değişiklikler getiren düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerin en önemlilerinden birisi de Kanun'un "İşverenin ödeme aczine düşmesi" başlıklı mülga 33'üncü maddesinde yer alan ve Ücret Garanti Fonu uygulamasının kaynağını oluşturan düzenlemedir. 4857 sayılı Kanun'un ilk halinde yer alan bu düzenlemede "*İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur.*

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve

[287] Tiryaki, Hamit; Ücret Garanti Fonu ve Yararlanma Şartları, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:93, 2009, s. 252.

[288] Görücü, İbrahim; Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları, Kamu İş Dergisi, Cilt:10, Sayı: 4, 2009, s.86.

uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." denilmektedir.[289]

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan ve 06.03.2003 tarihinde Bakanlar Kurulunca, Başbakanlığa arzı kararlaştırılan "İş Kanunu Tasarısı" ve gerekçesinde işverenin ödeme aczine düşmesi halinde Ücret Garanti Fonunun oluşturulmasına ilişkin hükme, öncelikle tasarının 34'üncü maddesinde yer verilmiştir. Burada yer alan madde gerekçesine göre işverenin, konkordato ilan etmesi, iflası veya işveren için aciz vesikası alınması gibi nedenlerle ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücreti güvence altına alınan işçi, iflas ve konkordato gibi durumlarda sıkça karşılaşılan, ücretini hiç alamama riskinden kurtarılmış olmaktadır. Ayrıca bu güvencenin, Avrupa Birliğinin 36 numaralı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Hallerinde Bir Fon Veya Benzeri Bir Kurum Oluşturulmasını Öngören 1980 tarihli Yönergesi doğrultusunda, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulacak ayrı bir ücret fonu ile sağlanacağına da gerekçede yer verilmiştir.[290]

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu ile tasarıda yer alan 34'üncü maddenin, 33'üncü madde olarak yeniden düzenlenmesine karar verilmişse de hükümetin teklif ettiği metinde bu değişikliğe yer verilmemiştir. Buna karşın Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda kabul edilen nihai Kanun metninde bu değişikliğin yer aldığı görülmektedir.[291]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 33'üncü maddesine dayanılarak Ücret Garanti Fonunun uygulanmasına ilişkin usul ve esasların yer aldığı Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği 18.10.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır.[292]

4857 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesi 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 37'inci maddesinin (a) fıkrası ile yürürlükten kaldırılmış[293] ve yine aynı Kanun'un 17'nci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik

[289] 4857 Sayılı İş Kanunun İlk Hali, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf, Erişim Tarihi: 17.03.2017.

[290] İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm, Erişim Tarihi: 17.03.2017.

[291] İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534).

[292] Mülga Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, RG. 18.10.2004- 25617.

[293] Ertürk, Şükran; Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor Mu?, Sicil, Haziran'10, Yıl: 5, Sayı: 18, 2010, s. 184.

Sigortası Kanununa Ek 1'inci madde olarak eklenmiştir.[294] Bu sayede Ücret Garanti Fonu kapsamının İş Kanunuyla sınırlandırılmasının da önüne geçilmiştir.

İş Kanununda yapılan bu değişikliğin ardından 28.06.2009 tarihli ve 27272 sayılı Resmi Gazete ile yeni Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği yayımlanmış ve söz konusu yönetmelik günümüzde de yürürlükte bulunmaktadır.

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, yayımlanan son Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği ve İŞKUR Ücret Garanti Fonu Uygulama Esasları (İşsizlik Sigortası İşlemler El Kitabı) çerçevesinde sistemin Türkiye'deki uygulaması ele alınacaktır.

3.2. ÜCRET GARANTİ FONUNUN KURUMSAL YAPISI

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 5'inci maddesinde Fonun yönetimine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu maddeye göre Ücret Garanti Fonu, Türkiye İş Kurumu tarafından, Kurumun Yönetim Kurulu'nun kararları çerçevesinde, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında işletilmekte ve yönetilmektedir.[295] Yönetim Kurulu, Türkiye İş Kurumu'nun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğa sahip organıdır ve işçi, işveren ve kamu kesimince belirlenen üyelerden oluşmaktadır.[296]

3.3. ÜCRET GARANTİ FONUNUN FİNANSMANI

3.3.1. Fon Gelirleri

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "Fonun gelirleri ve değerlendirilmesi" yan başlıklı 6'ncı maddesinin ilk fıkrasında fonun prim gelirlerine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre Fonun gelirleri; işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşmaktadır.[297]

İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80 ve 82'nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt

[294] Görücü, **a.g.m.**, s. 92.
[295] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, RG. 28.06.2009- 27272.
[296] 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, RG. 05.07.2003- 25159.
[297] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 devlet payı olarak kesilen primleri ifade etmektedir.[298]

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işveren payının yüzde biri, Ücret Garanti Fonu adına farklı bir hesapta takip edilmekte ve Ücret Garanti Fonu, işsizlik sigortası fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde değerlendirilmektedir.[299]

3.3.2. Fon Giderleri

Ücret Garanti Fonunun giderleri, işçilere yapılan ücret ödemelerinden ve bu ödemelerin yapılabilmesine yönelik İŞKUR Yönetim Kurulu kararı ile yapılan diğer harcamalardan oluşmaktadır.[300]

3.3.3. Fonun Kapsamı

Ücret Garanti Fonunun kapsamı başlangıçta, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33'üncü maddesine dayanılarak hazırlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 2'nci maddesine göre 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçi ve işverenleri kapsamaktaydı. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İstisnalar" yan başlıklı 4'üncü maddesinde sayılan ve bu Kanun kapsamında olmayan işçi ve işverenler Ücret Garanti Fonu kapsamında da bulunmamaktaydı.[301] Uygulamada karşılaşılan sorunlar nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesi, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 37'inci maddesinin (a) fıkrası ile yürürlükten kaldırılmış ve yine aynı Kanunun 17'nci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek 1'inci madde olarak eklenmiştir.[302] Bu değişiklik sonucu yürürlükte yer alan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği de değiştirilmiş ve yeni yönetmelik 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1'inci maddesine dayanılarak 28.06.2009 tarih ve 27272 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.[303]

---

[298] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (6552 Sayılı Kanun ile değişik hali), RG. 08.09.1999-23810.

[299] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

[300] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

[301] Görücü; **a.g.m.**, s. 94.

[302] 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 26.05.2008- 26887.

[303] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

Bu değişiklik neticesinde yeni yönetmeliğin kapsam başlıklı 2'nci maddesi de değiştirilmiş ve bu yönetmelik hükümlerinin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren sigortalılar hakkında uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm gereği Fonun kapsamı bakımından 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan düzenlemeler geçerli olacaktır.

Yapılan bu açıklamalar da dikkate alındığında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 46'ncı maddesine göre 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi ve aynı maddenin 2'nci fıkrası kapsamında bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, 4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanun'un 52'nci maddesinin 1'inci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile ek 6'ncı maddesi kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20'nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar Ücret Garanti Fonu kapsamında değerlendirilebilecektir.[304]

3.3.4. Fonun Amacı

Ödeme güçlüğüne düşen işverenlerden ücret alacağı bulunan işçilerin bu ücretlerine, Fon sayesinde bir an önce ulaşabilmelerini sağlamak Ücret Garanti Fonunun temel amacıdır. Bu durumun iki ana gerekçesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işçinin işverenden olan ücret alacağını diğer alacaklılar gibi icra veya iflas süreci sonunda alabilmesinin oldukça uzun ve zorlu bir süreç olmasıdır. Ücretin işçi ve ailesinin tek geçim kaynağı olduğu düşünüldüğünde, Ücret Garanti Fonu ile bu gecikmenin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Ücret Garanti Fonunun kurulmasına ilişkin bir diğer gerekçe ise işçilerin işveren ve devlete oranla alacaklarını tahsil etmede daha güçsüz kalmalarıdır. Bu gerekçeye dayanılarak işçi ücretlerine Fon sayesinde belirli bir oranda devlet garantisi getirilmiştir.

3.3.5. Başvurulara İlişkin Esaslar

Ücret Garanti Fonuna yapılan başvurulara yönelik ücret ödemesi yapılabilmesi için iş sözleşmesinin devam edip etmediğinin bir önemi bulunmamaktadır.[305] İşçiler,

[304] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.
[305] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

Ücret Garanti Fonuna şahsen veya vekil aracılığıyla başvuruda bulunabileceklerdir. Burada önemli olan husus, vekil aracılığıyla başvurulması halinde, işçi adına başvuruda bulunan vekilin noter onaylı vekâletnameye sahip olması gerektiğidir.

İşçilerin Ücret Garanti Fonundan faydalanabilmeleri için ücret alacakları bulunan işverenlerin; konkordato ilan etmeleri, haklarında aciz vesikası alınması, iflas etmeleri ve haklarında iflasın ertelenmesi kararı verilmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşmüş olması gerekmektedir.[306] Başvuru esnasında işçilerden istenecek belgeler de bu ödeme güçlüğü nedenlerine göre farklılık göstermektedir. Öncelikle her işçinin, işverenden ücret alacağı olduğunu gösteren işçi alacak belgesi veya son üç aylık ücret alacağını gösteren sair belgelerle başvuruda bulunması gerekmektedir. Bu belgeyi düzenlemeye ve onaylamaya yetkili kişi veya kurumlar işverenin ödeme güçlüğüne düşme nedenine göre değişiklik göstermektedir. İşçiler tarafından Ücret Garanti Fonu başvuruları esnasında İŞKUR'a ibraz edilmesi gereken işçi alacak belgelerinin;

a) İşveren hakkında aciz vesikası alınması halinde, işveren tarafından düzenlenmesi,
b) İşverenin iflası durumunda, iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanması,
c) İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, yetkili kayyum tarafından onaylanması,
d) İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanması,

gerekmektedir.[307]

İşveren adına açılan alacak davalarında işçilerin, işverenden olan ücret alacağı miktarının ve döneminin, mahkeme kararlarında belirtilmesi halinde bu kararlar da başvurularda işçi alacak belgesi yerine geçebilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, mahkeme kararında temel ücret alacağının bulunduğuna, bu alacağın miktarına ve dönemine ilişkin ifadelerin yer almasıdır.

İşçi alacak belgesinin yanı sıra başvurularda işçilerden istenecek diğer belgeler ve bu belgelerde aranacak şartlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

[306] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[307] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

a) "*İşveren hakkında aciz vesikası alınması halinde, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağı*[308]*;*

- *Aciz vesikası veya aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağında yer alan borçlu işveren ile İşçi Alacak Belgesindeki borçlu işverenin aynı olması,*
- *Aciz vesikası veya aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağında yer alan alacaklı ile İşçi Alacak Belgesindeki alacaklının aynı olması,*
- *Aciz vesikası veya aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağında "hacze kabil mal yoktur" ifadesinin bulunması*[309]*,*

b) *İşverenin iflası halinde, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166'ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge*[310]*;*

- *İflas kararı verilen işveren ile İşçi Alacak Belgesindeki işverenin aynı olması*[311]*,*

c) *İşveren adına iflasının ertelenmesi kararı verilmesi halinde, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166'ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge*[312]*;*

- *İflasın ertelenmesi kararı verilen işveren ile İşçi Alacak Belgesindeki işverenin aynı olması*[313]*,*

d) *İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi halinde, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanunun 288'inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge;*[314]

- *Mahkeme tarafından Konkordato mühlet kararı verilen işveren ile İşçi Alacak Belgesindeki işverenin aynı olması*[315]*"*,

gerekmektedir.

---

[308] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[309] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/iskur/i%C5%9Flemlerelkitab%C4%B1.aspx#dltop, Erişim Tarihi: 07.06.2017.
[310] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[311] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[312] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[313] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[314] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[315] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.

Başvurulara ilişkin değinilmesi gereken son husus ise yukarıda sayılan evraklar olmadan Ücret Garanti Fonu başvurusunda bulunan işçilerin başvuruları her durumda Kurum personeli tarafından alınarak sisteme işlenmek zorundadır. İşçilerin Ücret Garanti Fonuna hak kazanıp kazanamadıkları başvurular alındıktan sonra, evraklarının incelenmesi neticesinde değerlendirilmektedir.

3.3.6. Hak Kazanma Koşulları

Ödeme güçlüğüne düşen işverenlerden ücret alacağı olan işçilerin Ücret Garanti Fonundan faydalanabilmeleri için gereken birtakım koşullar söz konusudur. Çalışmamızın bu bölümünde bu koşullar detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

3.3.6.1. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Göre Sigortalı Sayılma

İşçilerin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmeleri için gerekli olan şartlardan birisi, işçi alacak belgesinde ücret alacağının bulunduğu dönemde işçinin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışıyor olmasıdır.[316] Burada aranan şart aslında çalışmanın "3.4. Ücret Garanti Fonunun Kapsamı" başlıklı bölümünde anlatılan hususa ilişkindir. Ücret Garanti Fonundan, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun kapsamına ilişkin hükümlerin yer aldığı 46'ncı maddesine dayanarak, bu Kanun kapsamında çalışan işçiler yararlanabilecektir. 4447 sayılı Kanun kapsamında yer almayan işçilerin başvuruları alınsa dahi, Fondan yararlanmaları mümkün değildir.

3.3.6.2. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmüş Olması

İşçilerin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmeleri için aranan şartlardan bir diğeri de işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olmasıdır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1'inci maddesinin ilk fıkrasına göre ödeme güçlüğünden anlaşılması gereken işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi durumlarıdır.[317] Çalışmamızın ilerleyen kısımlarında bu dört ödeme güçlüğü durumuna ilişkin temel açıklamalara yer verilecektir.

[316] Topçu, Umut; Ücret Garanti Fonu ve Fondan Yararlanma Koşulları, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog, Sayı: 254, 2009, s. 81.

[317] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

3.3.6.2.1. İcra ve İflas Hukuku Açısından Ödeme Güçlüğü Nedenleri

3.3.6.2.1.1. İşveren Adına Borç Ödemeden Aciz Vesikası Alınması

İcra ve İflas Hukuku çerçevesinde Ücret Garanti Fonu açısından ödeme güçlüğü sayılan hallerden ilki işveren adına borç ödemeden aciz vesikası alınmasıdır. 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun "borç ödemeden aciz vesikası" yan başlıklı 143'üncü maddesinde aciz vesikasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. İlgili madde metni aşağıda yer almaktadır:

"*Alacaklı alacağının tamamını alamamış ve aciz vesikası düzenlenmesi için gerekli şartlar yerine gelmişse, icra dairesi kalan miktar için hemen bir aciz vesikası düzenleyip alacaklıya ve bir suretini de borçluya verir; bu belgeler hiçbir harç ve vergiye tâbi değildir. Aciz vesikasının bir nüshası da her il merkezinde Adalet Bakanlığınca tespit edilen icra dairesi tarafından tutulan özel sicile kaydedilmek üzere bu icra dairesine gönderilir. Aciz vesikası sicili aleni olup ne şekilde tutulacağı ve hangi hususları içereceği Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmelikle belirlenir.*

Bu vesika ile 105 inci maddedeki vesika borcun ikrarını mutazammın senet mahiyetinde olup alacaklıya 277 nci maddede yazılı hakları verir.

Alacaklı aciz vesikasını aldığı tarihten bir sene içinde takibe teşebbüs ederse yeniden ödeme emri tebliğine lüzum yoktur.

Aciz vesikasında yazılı alacak miktarı için faiz istenemez.

Kefiller, müşterek borçlular ve borcu tekeffül edenler bu miktar için vermeğe mecbur oldukları faizlerden dolayı borçluya rücü edemezler."[318]

143'üncü maddenin ilk fıkrası gereğince alacaklıya verilen bu belge, kesin aciz belgesi niteliğindedir.[319]

[318] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.

[319] Uyar, Talih; Takip Hukukunda Borç Ödemeden Aciz Vesikası (İİK M. 143), TBB Dergisi, Sayı: 70, 2007, s 346.

Doktrinde bu belgenin icra memuru tarafından alacaklının talebi olmaksızın verilebileceği kabul edilmekteyse de,[320] uygulamada icra memurları ancak talep halinde alacağını tamamen alamamış alacaklılara bu belgeyi vermektedirler.[321]

Aciz vesikası, maddi hukuk anlamında alacaklı ve borçlunun her ikisi lehine sonuçlar doğuran bir belgedir. Borçlunun mal varlığının alacaklıyı tatmine yetmediği alacaklı tarafından ancak aciz belgesiyle ispat edilebilmektedir. Alacaklı alacağının zaman aşımına uğramaması için bu belgenin düzenlenmesini talep etmekte ne kadar hukuki yarar sahibi ise, borçlu da borcuna işleyen faizlerin durmasını istemekte bir o kadar hukuki yarar sahibidir.[322]

Kanun metnine göre aciz vesikasının düzenlenerek alacaklıya verilebilmesi için gerekli şartların meydana gelmesi gerekmektedir. Bu şartlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir;[323]

a) Aciz belgesi yalnızca haciz koydurmuş veya hacze iştirak etmiş olan takip alacaklılarına verilebilir. Rehin alacaklılarına borç ödemeden aciz belgesi verilemez.
b) Alacaklıya borç ödemeden aciz belgesi verilebilmesi için, haczedilen malların satışlarının ve satış bedellerinin paylaştırılması safhalarının sona ermiş olması gerekir.
c) Borçlunun satışı yapılan mal dışında haczi kabil malı bulunmamalıdır. Bu durumun istisnasını yabancı memlekette malı veya sadece maaş geliri bulunan borçlular oluşturmaktadır. Bu borçlular için kesin aciz vesikası verilmesinde bir sakınca söz konusu değildir.
d) Aciz belgesi düzenlenmesi için gereken son koşul ise alacaklının alacağını faiz ve masrafları ile birlikte tamamen alamamasıdır.

Aciz vesikasının şekil şartlarına ilişkin düzenlemelere ise İcra ve İflas Kanununu Yönetmeliğinin 51'inci maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye göre aciz belgesinde;

- Dosya numarası,

[320] Üstündağ, Saim; İcra Hukukunun Esasları, 8. Baskı, 2004, s. 302.; Kuru, Baki; İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, 2004, s.635.
[321] Uyar; **a.g.m.**, s. 345-346.
[322] Uyar; **a.g.m.**, s.347.; Yıldırım, M. Kamil; Tasarrufun İptali Davasının İşlevi Bakımından Aciz Vesikası İle İlişkisi Hakkında Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Özel S.: 2009, Basım Yılı: 2010, s. 977.
[323] Uyar; **a.g.m.**, s. 348-349.

- Alacaklının ve Borçlunun ad, soyadları, yerleşim yerindeki adresleri,
- Takibin hangi yolla yapıldığı,
- Yapılan işlem sonucu,
- Alacağın faiz ve gideri ile birlikte miktarı,
- Aciz vesikasının ne miktar alacak için verildiği ve kanuni dayanağı,

yer almalıdır. Ayrıca aciz vesikasında düzenleyen icra müdürünün imza ve mührü bulunmalıdır.[324]

Aynı Yönetmeliğin 94'üncü maddesine göre icra daireleri, düzenledikleri vesikaların bir nüshasını, bulundukları il merkezinde Adalet Bakanlığınca aciz vesikası sicili tutmakla görevlendirilen icra dairesine elektronik ortamda göndereceklerdir. Aciz vesikası, sicili tutan birimce elektronik ortamda sorgulanıp, görüntülenebilir.[325]

Ayrıca İcra ve İflas Kanunu'nun 105/1'inci maddesinde de yapılan haciz işleminde haczi kabil mal bulunmazsa, tutulan haciz tutanağının 143'üncü maddede yer alan aciz vesikası hükmünde olacağı yer almaktadır.[326] Söz konusu haciz tutanaklarının aciz vesikası hükmünde değerlendirilebilmeleri için borçlunun haciz işlemine konu olabilecek hiçbir malvarlığının bulunmaması gerektiği kanaatindeyiz. Zira İcra ve İflas Kanunu 105'inci maddede düzenlenen aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağı uygulamasının alacaklıların tasarrufun iptali davası açılabilmeleri amacıyla getirildiği de bir gerçektir.

Ücret Garanti Fonu başvurularında, İcra ve İflas Kanunu'nun 143'üncü maddesi kapsamında alınan aciz vesikası veya 105'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanakları, ödeme güçlüğü belgesi olarak kabul edilmektedir. İşveren adına aciz vesikası veya aciz vesikası hükmünde haciz tutanağı alınması halinde belge tarihi, ödeme güçlüğü tarihi olarak kabul edilmektedir. [327]

Ücret Garanti Fonu açısından aciz belgesi ve aciz belgesi hükmündeki haciz tutanağı, işverenin işçiye olan ücret borcunu ödemeye yetecek malının bulunmadığı anlamına gelmekte ve işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü gösterir belge olarak

[324] İcra ve İflas Kanunu Yönetmeliği, RG. 11.04.2005- 25783.
[325] İcra ve İflas Kanunu Yönetmeliği.
[326] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.
[327] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

değerlendirilmektedir. İşçinin işveren adına aciz belgesi alması halinde ödeme güçlüğü tarihi belgede yer alan tarih olarak dikkate alınmaktadır.[328]

3.3.6.2.1.2. İşverenin İflası

İflas, İcra ve İflas Hukuku açısından külli icra takibi olarak kabul edilmektedir. İflas, ticaret mahkemesince iflasına karar verilen bir borçlunun, haczedilebilen bütün mal varlığının cebri icra yoluyla paraya çevrilip, bundan bütün alacaklılarının yararlanmasını sağlayan toplu bir cebri icra yoludur. Külli İcra'da (İflas Takibi) borçlunun karşısında bütün alacaklıları vardır. Borçlunun bütün mal varlığı satılır ve sağlanan parayla bilinen bütün alacaklıların alacakları ödenir. Borçlunun bütün borçları ödendikten sonra, bakiye para olursa kalan para borçluya geri verilmektedir.[329]

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 43'üncü maddesinde iflas yoluyla takibe ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Maddeye göre iflas yoluyla takip, ancak Ticaret Kanunu gereğince tacir sayılan veya tacirler hakkındaki hükümlere tabi olanlar ile özel kanunlarına göre tacir olmadıkları halde iflasa tabi bulundukları bildirilen hakiki veya hükmi şahıslar hakkında yapılacaktır. Alacaklıya bu şahıslar hakkında haciz yoluyla takip seçeneği de sunulmuştur. Bu yollardan birini seçen alacaklılar bir defaya mahsus olmak üzere harç ödemeksizin takip yolunu değiştirebilirler.[330]

İflasa tabi bir kimsenin iflasına karar verilebilmesi için takip edilmesi gereken yola iflas yolu adı verilir. [331] İflas yolları da takipli ve takipsiz iflas yolları olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.[332] Doktrinde iflas yollarını takipli-takipsiz ayrımına girmeksizin üçe ayıran yazarlar da yer almaktadır.[333] Bu ayrıma göre ise iflas yolları; genel (adi) iflas yolu, kambiyo senedine mahsus iflas yolu, doğrudan doğruya iflas yolu olmak üzere üçe ayrılmaktadır.[334]

Alacaklılar İcra ve İflas Kanunu'nun 154'üncü maddesine göre borçlunun muamele merkezinin bulunduğu yer icra dairesine başvurarak, iflas isteğine ilişkin takip

[328] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

[329] Arslanoğlu, Suphi; İcra ve İflas Karşısında Ticari Alacaklar; Niteliği, Mevzuat Boyutu ve Muhasebe Uygulaması, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, CİLT: X, Sayı: II, 2008, s. 203.

[330] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.

[331] Kuru, Baki, Arslan, Ramazan, Yılmaz, Ejder; İcra ve İflas Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 516.

[332] Altay, Sümer; İflas Hukuku, Cilt:1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2004, s. 55.

[333] Çavdar, Seyit, Biçkin, İnci; İflas ve İflasın Ertelenmesi, Ankara, 2006, s. 30. ; Kuru, Baki, Arslan, Ramazan, Yılmaz, Ejder; a.g.e., s. 516.

[334] Aslanoğlu; **a.g.e**., s. 204.

talebini doldurur. Böylece borçluya iflas ödeme emri gönderilir. Borçlu kendisine gönderilen ödeme emrine Kanunda yer alan süreler içerisinde itiraz edebilir veya sessiz kalabilir. Borçlu ödeme emrine itiraz etmezse, alacaklı ödeme emrinin borçluya tebliğinden itibaren bir yıl içinde borçlunun muamele merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iflas davası açar. Borçlunun ödeme emrine süresinde itiraz etmesi halinde ise alacaklı ticaret mahkemesinden, borçlunun itirazının kaldırılıp iflasına karar verilmesini talep eder. [335]

İflas hukuku ile ilgili işlemlerin yürütülmesi ile görevli olan organların tümüne iflas teşkilatı denir.[336] İflas teşkilatındaki organlar resmi organlar ve özel organlar olarak ikili bir ayrımda incelenmektedir. Resmi iflas organlarından maksat, iflas hukukuna ilişkin işlemlerin yapılması ile görevli resmi devlet makamlarıdır.[337] İflasta, resmi iflas organlarının yanı sıra, bazı özel organlar da görevlidir. Bu organlar idari organlar olmadıklarından, bunlara iflasın özel organları denir.[338]

İflas işlemlerinin yürütülmesi ile görevli resmi iflas organları, icra dairesi, iflas dairesi, icra mahkemesi, asliye ticaret mahkemesi ve Yargıtay'ın iflas işleri ile görevli hukuk dairesidir.[339]

Resmi İflas iflas organlarına yardımcı özel iflas organları ise, birinci alacaklılar toplantısı, ikinci alacaklılar toplantısı, yeniden alacaklılar toplantısı, iflas bürosu ve iflas idaresidir. İflasın resmi organları, iflas işleri ile ilgili olarak sürekli bir şekilde görevlidirler, her bir iflas işi için ayrı ayrı oluşturulmazlar. Özel iflas organları ise adi tasfiyeye karar verilmesi halinde görev yaparlar.[340]

Ücret Garanti Fonu başvurularında, işverenin iflas ettiğini gösteren belgeler ve işverenin iflas tarihi oldukça önem arz etmektedir. Zira başvurularda mahkeme tarafından verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanunu'nun 166'ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belgeler ödeme güçlüğü belgesi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca Ücret Garanti Fonu açısından bir diğer önemli husus, iflas eden işverenin ödeme güçlüğü

[335] Özbek, Mustafa S.; İflas Davasının Hukuki Mahiyeti, AÜHFD, Cilt: 61, Sayı: 1, 2012, s. 208-209.

[336] Kuru, Baki; İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2013, s.1086.

[337] Ekecik, Şükran, Duran, Osman; İflas Bürosu (İİK m. 221/1 ve 221/4), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:16, Özel Sayı 2014, Basım Yılı: 2015, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ'e Armağan, s. 2572.

[338] Kuru; **a.g.e**.,2013, s.1088.

[339] Üstündağ, Saim; İflas Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, 2009, s.127.

[340] Ekecik, Şükran, Duran, Osman; **a.g.m.,** s.2573.

tarihinin belirlenmesi meselesidir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde ödeme güçlüğü tarihinin tanımı yapılmıştır. Bu tanım çerçevesinde iflas halinde ödeme güçlüğüne düşme tarihi, iflas kararının verildiği tarihtir.[341]

3.3.6.2.1.3. İşverenin İflasının Ertelenmesi

İflasın ertelenmesini Muşul, "*Şirket yönetim kurulu (idare ve temsil ile görevlendirilmiş kimseler) veya tasfiye memurları ya da alacaklılardan biri tarafından bildirilen ve mahkemece de tespit edilen borca batıklık sebebiyle bir sermaye şirketi (anonim ya da limited şirket) veya kooperatif hakkında doğrudan iflas kararı verilmesi gerekirken, mali durumun iyileştirilmesi ümidi olduğunu gösteren iyileştirme projesinin sunularak yönetim kurulu veya alacaklılardan birinin talep etmesi ve mahkemece de ciddi ve inandırıcı bulunması üzerine iflas kararı verilmesinin belirli bir süre için ertelenip kural olarak aleyhe takiplerin yapılamayacağı bu süre içinde mali durumun düzeltilip faaliyete devam edilmesini, böylece iflas etmekten kurtulmayı sağlayan şirketin olduğu kadar şirket alacaklılarının ve ülke ekonomisinin de yararına olan bir iflas hukuku müessesesidir.* "olarak tanımlamıştır.[342]

İflasın ertelenmesi, İcra ve İflas Kanununda düzenlenmekle beraber, kaynağını Türk Ticaret Kanunundan almakta ve İcra ve İflas Kanunu tarafından getirilmiş olan iflas mekanizmasını doğrudan doğruya etkilemektedir.[343]

İflasın ertelenmesi süresi, 17.07.2003 tarihinde kabul edilen 4949 sayılı İcra ve İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile azami bir yıl olarak belirlenmiş ve ilgili Kanun ile bu sürenin bir yıl daha uzatılabileceği hüküm altına alınmıştır.[344] 5092 sayılı Kanunda yer alan düzenleme ile bir yıllık azami süre korunmakla birlikte uzatma süreleri toplamı dört yılı geçemeyecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.[345]

[341] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

[342] Muşul, Timuçin; İflasın Ertelenmesi, Arıkan Basım Yayın, İstanbul, 2008, s. 17.

[343] Öztek, Selçuk; İflasın Ertelenmesi(25-26 Kasım tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen "İcra ve İflas Hukuku'nda Güncel Sorunlar" konulu konferansta Prof. Dr. Selçuk Öztek tarafından sunulan Tebliğ metni), Bankacılar Dergisi, Sayı: 59, 2006, s. 40.

[344] 4949 Sayılı İcra ve İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

[345] Toplu, Mustafa Can; Ticari İşletmelerde İflasın Ertelenmesinde İyileştirme Süreci İle Borca Batıklık Tespitine Yönelik Değerlendirme, Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 134, Mart-Nisan 2016, s.60.

İflasın ertelenmesinde amaç, sermaye şirketi veya kooperatifin ekonomik faaliyetini devam ettirmesini sağlayarak, alacaklıların da şirketin iflasına bağlı olumsuz sonuçlardan etkilenmelerini engellemektir.[346]

İşverenin iflasının ertelenebilmesi için çeşitli şartların oluşması gerekmektedir. Bu kapsamda Ticaret Mahkemesinin iflasın ertelenmesi kararı verebilmesi için ilk şart, erteleme talebinde bulunan şirketin sermaye şirketi (anonim, limitet ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket) veya kooperatif olması gerekmektedir. Ayrıca sermaye şirketi veya kooperatifin borca batık olması ve bu durumun kanunda sayılan belirli kişilerce mahkemeye bildirilmiş olması gerekmektedir. Bu iki şartın yanı sıra herhangi bir talep olmaksızın Ticaret Mahkemesi iflasın ertelenmesi kararı vermemekte, dolayısıyla iflasın ertelenmesine ilişkin bir talebin olması gerekmektedir. Sayılan bu şartların yanı sıra şirket veya kooperatifin mali durumunun iyileştirilmesi imkanı bulunmalı, erteleme sonunda alacaklılar iflasın derhal açılmasına kıyasla daha fazla bir maddi zarar içerisine sokulmamalı ve nihayet şirket veya kooperatif 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 317-329'uncu maddeleri arasında düzenlenen fevkalade mühletten yararlanmamış olmalıdır. [347]

İflasın ertelenmesi süresince alınacak mal varlığını koruma tedbirlerinden en önemlisi kayyım atanmasıdır. Kayyımın yetkileri ticaret mahkemesince sınırlandırılmıştır. Hakkında iflasın ertelenmesi kararı verilen şirkete kayyım atanması hususunda, İcra ve İflas Kanunu'nun 179'uncu maddesinde mahkemeye geniş yetkiler tanınmıştır. Kayyım atanması konusunda yerine göre şirket ortakları veya alacaklılar mahkemeye isim önerebilse dahi, bu konuda takdir hakkı mahkemeye aittir. Şirket ortakları ve alacaklılar tarafından önerilen kişilerin kayyım olarak atanmamasına ilişkin Yargıtay'ın çeşitli kararları* yer almaktadır.[348]

İflasın Ertelenmesi müessesesi, Ücret Garanti Fonu uygulamaları açısından da oldukça önem arz etmekte, nitekim Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 4/I-a bendinde

---

[346] Arslan, Ramazan; İflasın Ertelenmesi Uygulamaları, Bankacılar Dergisi, Sayı: 67, 2008, s. 117.

[347] Eroğlu, Nükhet; İflasın Ertelenmesi Talebi Üzerine Alınabilecek Tedbirler Ve Erteleme Kararının Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İcra ve İflas Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, 2014, s. 29.

* Ayrıntılı bilgi için bakınız Yargıtay 19. HD. E.2001/6861, K.2001/8384. T. 14.12.2001, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

[348] Uzay, Şaban; İflasın Ertelenmesinde Kayyımın Görevleri ve Bağımsızlığı, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Cilt:2, Sayı: 1, s. 58-59.

işverenin ödeme güçlüğü nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Yine aynı yönetmeliğin 8'inci maddesine göre Ücret Garanti Fonu başvurusunda bulunanlar işverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166'ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belgeyi İŞKUR'a ibraz etmek zorundadırlar. Bu belgenin yanı sıra başvurularda istenen işçi alacak belgesinin, ticaret mahkemesinin ilgili işyerine atadığı kayyım tarafından doldurulup onaylanması gerekmektedir. [349]

İflasın ertelenmesi durumunda işçi alacak belgesinin, mahkemece atanan kayyım tarafından doldurulmasının altında, işçinin ödenmeyen ücret alacağının tespitinin ancak ve ancak işletmenin bütün hesap bilgilerine sahip olan kayyımlarca yapılabileceği düşüncesinin yattığı değerlendirilmektedir.

3.3.6.2.1.4. İşveren Hakkında Konkordato İlan Edilmesi

Konkordato genel anlamda elinde olmayan gerekçelerle işleri iyi gitmeyen ve ödeme güçlüğü çeken borçluları korumak ve bu durumda olan borçlunun alacaklıları arasında eşitliği sağlamak amacıyla kabul edilmiş bir müessesedir.[350]

İcra ve İflas Kanunu kapsamında adi konkordato, iflastan sonra konkordato ve malvarlığının terki suretiyle konkordato olmak üzere üç çeşit konkordato türü düzenlenmiştir.[351]

İcra ve İflas Kanunu'nun 285'inci maddesine göre, konkordato hükümlerinden yararlanmak isteyen herhangi bir borçlu, icra mahkemesine gerekçeli bir dilekçe ve bir konkordato projesi vererek konkordato talebinde bulunabilir. Borçlunun yanı sıra iflas talebinde bulunabilecek her alacaklı, gerekçeli bir dilekçeyle, icra mahkemesinden borçlu hakkında konkordato işlemlerinin başlatılmasını isteyebilir.[352]

Konkordato talebinin uygun olup olmadığına, İcra ve İflas Kanunu'nun 286'ıncı maddesinin 1'inci fıkrasında yer alan hükümler çerçevesinde icra mahkemesi karar verir.

[349] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[350] Kuru, Baki, Arslan, Ramazan, Yılmaz, Ejder; **a.g.e.**, s. 695.
[351] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.
[352] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.

İcra mahkemesince verilen konkordato kararı, İcra ve İflas Kanunu'nun 286'ıncı maddesinde yer aldığı üzere, Kanun'un 166'ıncı maddesine göre ilan edilir.[353]

İcra ve İflas Kanunu'nun 288'inci maddesine göre icra mahkemesi, konkordato talebini uygun görmesi halinde, borçluya en fazla üç aylık bir mühlet verir ve aynı zamanda gerekli bilgi ve tecrübeye sahip Türk vatandaşlarından bir veya birkaç komiser tayin eder.[354]

İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi, Ücret Garanti Fonu açısından da önem arz etmektedir. Nitekim Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde işveren hakkında konkordato ilan edilmesi, ödeme güçlüğü nedeni olarak kabul edilmektedir.[355]

İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi halinde, Ücret Garanti Fonu başvurularında mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288'inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belgenin İŞKUR'a ibraz edilmesi gerekmektedir. Konkordato kararını gösteren belgeye ek olarak işçi alacak belgesinin de konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanması gerekmektedir.[356]

İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi ile ilgili önemli bir diğer husus ise, ödeme güçlüğü tarihinin belirlenmesidir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğine göre işveren hakkında konkordato kararı verilmesi durumunda, konkordato tarihi ödeme güçlüğü tarihi olarak kabul edilecektir.[357]

3.3.6.3. Son Bir Yıl İçinde Aynı İşyerinde Çalışmış Olma

Ücret Garanti Fonu açısından bir diğer önemli husus ise işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşme tarihinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışıyor olmasıdır. Bu husus Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde, İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekir şeklinde hüküm altına alınmıştır.[358]

[353] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.
[354] 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.
[355] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[356] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[357] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[358] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde yer alan ödeme güçlüğü tarihinden önceki son bir yılda aynı işyerinde çalışmış olma şartının, uygulamada iki istisnası söz konusudur. İstisnalardan birincisine göre, "*iş akdi devam ederken kanuni bir ödevin yerine getirilmesi, muvazzaf askerlik hizmetinin yerine getirilmesi, tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler, savaş, sıkıyönetim, olağanüstü hal gibi durumlar ile bir yıldan uzun süreli tedavi gerektiren hastalık nedeniyle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içerisinde işsizlik sigortası primi yatırılmamış olan ücret alacaklıları için son bir yılda aynı işyerinde çalışma şartı aranmamaktadır*".[359]

Son bir yılda aynı işyerinde çalışma şartının ikinci istisnası ise ödeme güçlüğüne düşen işveren ile işçi arasında ücretin ihtilaflı olması halinde işçinin iş mahkemelerinde alacak davası açtığı tarihten davanın sonuçlandığı tarihe kadar geçen süre, bir yıllık süreyi durduran süre olarak kabul edilmektedir.[360]

Yönetmelikte yer alan, işçinin ödeme güçlüğünden önceki son bir yılda aynı işyerinde çalışmış olması şartının, tarafımızca kesintisiz bir yıllık çalışma şartı olduğu değerlendirilmekte ise de uygulamada ödeme güçlüğü tarihinden önceki son bir yıl içinde bir gün dahi çalışılmış olması yeterli görülmektedir.[361] Bu konuya ilişkin uygulamada yer alan bir diğer husus ise, işverenin ödeme güçlüğüne düşme tarihinden önceki son bir yıllık sürede işçi tarafından alacak davası açılmış olması durumudur. İşçi bu süre içinde işverene karşı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107'nci maddesi kapsamında alacak davası açmış ise davanın açıldığı tarih ile sonuçlandığı tarih arasında geçen süre, bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır.[362]

3.3.6.4. İşçinin Ödeme Güçlüğüne Düşen İşverenden Ücret Alacağı Bulunması

Ücret Garanti Fonu uygulamasının düzenlendiği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 1'inci maddesinde işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını

[359] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[360] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[361] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[362] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.

karşılamak amacıyla, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonunun kurulacağı yer almaktadır.[363]

Kanunda yer alan bu düzenlemenin yanı sıra Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde de ücret alacağının tanımı yapılmıştır. Yönetmelikte yer alan bu tanıma göre ücret alacağı, işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan ve işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen temel ücrete ilişkin alacakları ifade etmektedir.[364]

Hem 4447 sayılı Kanunda, hem de Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde yer alan bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, işçinin Ücret Garanti Fonundan yalnızca işverenden tahsil edemediği ücret alacaklarını alabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Burada işçinin ödeme güçlüğüne düşen işverenden ücret alacağı olup olmadığının tespiti önem arz etmektedir.

Ücret Garanti Fonuna ilişkin uygulamada işçinin ödeme güçlüğüne düşen işverenden, ücret alacağı olup olmadığının tespiti işçi alacak belgesi ile yapılmaktadır. Bu kapsamda Fondan yararlanmak isteyen işçilerin, işçi alacak belgesiyle birlikte İŞKUR birimlerine başvuruda bulunması gerekmektedir. İşçi alacak belgesi, Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde, İşçinin ücret alacağını aylar itibariyle gösteren belge olarak tanımlanmıştır.[365]

"Ücret Garanti Fonu Başvurularına İlişkin Esaslar" başlığı altında da değinildiği üzere işçi alacak belgesinin, işveren adına aciz vesikası alınması halinde işveren, işverenin iflası halinde iflas dairesi veya iflas idaresi, işverenin iflasının ertelenmesine karar verilmesi halinde mahkemece atanan yetkili kayyım, işveren tarafından konkordato ilan edilmesi halinde ise konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanması gerekmektedir.

Açıklamalar neticesinde yukarıda değinilen ücret alacağının tespiti görevi Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğince; işçi alacak belgesinin doldurulması ve onaylanması yoluyla, işveren adına aciz vesikası alınması halinde işverenin kendisine, iflas, iflasın ertelenmesi veya konkordato hallerinde ise, işverenin malvarlıklarının devredildiği iflas organları veya mahkemece yetkilendirilmiş kişi veya kurumlara yüklenmiştir. Fakat bu

[363] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.
[364] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[365] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

hususta İcra ve İflas Kanunu veya herhangi bir yönetmelikte, bu görevin yerine getirilmemesine ilişkin herhangi bir yaptırıma yer verilmemesi uygulamada güçlükler ortaya çıkarmaktadır.

3.3.6.5. Ücret Alacağının Zamanaşımına Uğramamış Olması

Ücret Garanti Fonundan talep edilen ücret alacağının, İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin son fıkrasında düzenlenen "beş" yıllık zamanaşımı süresini aşmamış olması gerekmektedir.

4447 sayılı Kanun'un ek 1'inci maddesinde ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde bu hususa ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte, işçiye Ücret Garanti Fonu kapsamında ödenen tutar işçinin temel ücret alacağıdır. Bu nedenle zamanaşımı süresi geçen ücretin dava veya icra takibi yoluyla tahsilinin mümkün olmaması nedeniyle, bu ücretin Ücret Garanti Fonu kapsamında ödenmesinin de mümkün olmayacağı kanaatindeyiz.

3.3.6.6. Ücret Alacağının Ödeme Güçlüğü Tarihinden Önceki Döneme Ait Olması

İşçilerin Ücret Garanti Fonu kapsamında talep ettikleri ücret alacaklarının, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki bir döneme ilişkin olması gerekmektedir.[366] Ödeme güçlüğü tarihinden sonraki bir tarihe ait ücret alacakları Ücret Garanti Fonu kapsamında değerlendirilemeyecektir.

3.3.7. Fondan Yapılan Ödemelere İlişkin Esaslar

3.3.7.1. Fon Kapsamında En Fazla Üç Aylık Ücret Alacaklarının Ödenmesi

Ödeme güçlüğüne düşen işverenden ücret alacağı bulunan işçilere, Ücret Garanti Fonu kapsamında en fazla üç aylık ücretleri ödenebilmektedir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde ücret alacağı, "… Ödenmeyen en fazla üç aylık ücret alacağı" şeklinde tanımlanmıştır.[367]

[366] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[367] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

Yönetmelikte yapılan ücret tanımında, en fazla üç aylık ücret alacağından bahsedilmesine karşın bu hususta başkaca bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu üç aylık ücret alacağı süresinin her işveren açısından mı yoksa her ödeme güçlüğü açısından mı değerlendirileceği hususu da net değildir. İşçinin, ödeme güçlüğüne düşen bir işverenden olan en fazla üç aylık ücret alacakları için mi yoksa aynı işverenin birden fazla kez ödeme güçlüğüne düşmesi halinde her ödeme güçlüğü için söz konusu olan üç aylık ücret alacakları için mi Ücret Garanti Fonundan yararlanabileceği hususu önem arz etmektedir. Uygulamada bir işçi aynı işverenden farklı ödeme güçlüğü nedenleri ile üç ayı aşkın Ücret Garanti Fonu ödemesi alabilmektedir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde yer alan üç aylık sınırın daha iyi belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

3.3.7.2. Fon Kapsamında Yapılacak Ödemelerin Üst Sınırı

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin " Ödemeye İlişkin Usul ve Esaslar" başlıklı 9'uncu maddesinin 3'üncü fıkrasında günlük ücret alacağının 5510 sayılı Kanun'un 82'nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamayacağı ifade edilmiştir.[368]

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Günlük Kazanç Sınırları" başlıklı 82'nci maddesinin ilk fıkrasında ise öncelikle günlük kazanç alt sınırı belirlenmiştir. Anılan maddeye göre günlük kazanç alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri olarak tanımlanmış ve günlük kazanç üst sınırının da, 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katı olduğu belirtilmişti.[369]

Fakat 16.11.2016 tarih ve 6761 sayılı Kanun'un 8'inci maddesiyle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Günlük kazanç sınırları" başlıklı 82'nci maddesindeki sigorta primine esas kazanç üst sınırı 01.01.2017 tarihinden geçerli olmak üzere günlük prime esas kazancın 7,5 katı olarak değiştirilmiştir.[370]

Ayrıca Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "Ödemeye ilişkin usul ve esaslar" başlıklı 9'uncu maddesinin son fıkrasına göre, garanti kapsamında yapılacak ödemeler

[368] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[369] 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
[370] 31.01.2017 Tarih ve 24010506/031/90 Sayılı SGK Genelgesi, http://www.alomaliye.com/2017/02/15/2017-prime-esas-kazanc-alt-ust-sinirlari/, Erişim Tarihi: 18.04.2017.

fon kaynaklarıyla sınırlıdır ve ödemeler işçilerin İŞKUR'a başvuru sıralarına göre yapılacaktır. Fon kaynaklarını aşan Ücret Garanti Fonu talepleri ise söz konusu madde gereği ödenemeyecektir.[371]

3.3.7.3. Fon Kapsamında Yapılacak Ödemelerin Kontrolü ve Ödeme Süresi

Ücret Garanti Fonu başvurusunda bulunan işçiler, daha önce de değinildiği üzere işçi alacak belgesi adı altında işverenden olan ücret alacağı miktarını ve dönemlerini gösterir belge ile İŞKUR'a başvuruda bulunmaktadırlar. İşçi alacak belgelerinde yer alan ücretin net ücret alacağı olması gerekmekle birlikte belgeye brüt ücret yazılması halinde de işlem yapılabilecektir.[372]

İşçi alacak belgesinde yer alan ücretin net ücret olması halinde, kişinin SGK'ya bildirilen prime esas brüt ücret kazancının neti hesaplanmakta ve işçi alacak belgesinde yer alan net ücret tutarı ile kıyaslanmaktadır. İşçi alacak belgesinde yer alan net ücretin yüksek olması halinde, SGK'ya bildirilen prime esas brüt ücret kazanç, işçi alacak belgesinde yer alan net ücretin daha düşük çıkması halinde ise işçi alacak belgesinde yer alan net ücret tutarı Ücret Garanti Fonu ödemelerinde dikkate alınmaktadır. İşçi alacak belgesinde yer alan ücretin brüt ücret olması halinde ise yine iki ücret karşılaştırılmakta ve ödemelerde düşük olan ücret dikkate alınmaktadır.[373]

Ayrıca işçinin Ücret Garanti Fonuna hak kazanması halinde İŞKUR'a başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ücret alacağı ödenmektedir.[374]

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "ödemeye ilişkin usul ve esaslar" başlıklı 9'uncu maddesinin 5'inci fıkrasına göre, Fon kapsamında yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. Ayrıca ödemeler işçilerin İŞKUR'a başvuru sıralarına göre yapılacaktır. [375]

[371] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[372] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[373] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[374] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.
[375] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

3.3.7.4. Fon Kapsamında Yapılan Fazla ve Yersiz Ödemelerin Durumu

Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılan yersiz ödemelerin tahsilinde işverenin veya işçinin kusurlu olmasına göre iki temel esas benimsenmiştir. İşverenin kusurundan kaynaklanan veya hileli iflas ve ticaretten men edilmeye ilişkin mahkeme kararlarına istinaden yapılan yersiz ödemeler, yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir.[376]

İşçinin kusurundan kaynaklanan fazla veya yersiz ödemeler ise işçiden tahsil edilmektedir. Örneğin işçinin ödeme aczine düşmüş işverenden ücret alacağı olmamasına rağmen, Ücret Garanti Fonundan yararlanması halinde durum tespit edilirse işçiye yapılan yersiz ödeme yasal faiziyle birlikte işçiden tahsil edilecektir.

3.3.8. Fona İlişkin Yapılan Bildirimler

Ücret Garanti Fonu ödemesi almaya hak kazanan hak sahiplerine, ödeme kararı iadeli taahhütlü olarak posta yolu ile veya elden tebliğ edilmektedir. Ayrıca bu kapsamda yapılan ödemeler iflas durumunda iflas masasına, iflasın ertelenmesi durumunda mahkemece atanan yetkili kayyuma, işveren için aciz vesikası alınması halinde icra dairesi veya icra müdürlüğüne ve nihayet konkordato halinde ise konkordato komiserine veya konkordato tasfiye memuruna, işverene ve işverenin bağlı bulunduğu vergi dairesine ivedilikle bildirilmektedir.[377]

3.3.9. Fondan Yapılan Ödemelere İlişkin İstatistikler

Aşağıda yer alan Tablo 1 ve Tablo 2'de 2005-2017 yılı Nisan ayı sonu itibariyle, aylık olarak Ücret Garanti Fonundan yararlanan kişi sayıları ve bu kişilere yapılan ödeme miktarları yer almaktadır.

Tablolardan da görüleceği üzere uygulamanın hayata geçirildiği ilk yıllarda ödeme yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarları oldukça sınırlı kalmıştır. Fakat buna rağmen özellikle Küresel ekonomik krizin etkilerinin bütün Dünyaya yayıldığı 2009 ve 2010 yıllarında Ücret Garanti Fonu krizin etkilerinin bertaraf edilmesinde önemli bir araç olmuştur. Krizlerden en çok etkilenen kesimlerin başında gelen işçi kesiminin ücretleri

[376] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.
[377] Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm.

bu dönemde Fon aracılığıyla korunmaya çalışılmış ve böylece krizin derin etkiler bırakmasının da önüne geçilmiştir.

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Fondan Ödeme Yapılan Kişi Sayıları

AYLAR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ocak	-	168	6	36	46	929	1.652	80	353	820	504	239	673
Şubat	3	184	74	61	19	980	507	398	297	870	529	555	674
Mart	8	26	657	35	784	832	1.335	323	199	1.034	766	463	625
Nisan	20	57	305	18	978	2.841	296	178	388	902	416	395	617
Mayıs	159	78	42	25	1.812	3.464	327	347	627	1.107	666	434	
Haziran	10	44	44	12	1.303	377	577	113	573	473	328	447	
Temmuz	165	29	184	88	1.543	1.167	350	252	659	644	469	347	
Ağustos	258	300	358	342	1.823	642	266	157	229	559	614	382	
Eylül	251	48	160	162	2.155	576	104	84	256	447	398	287	
Ekim	254	87	245	34	569	609	184	376	128	146	334	239	
Kasım	34	84	144	4	743	194	86	325	1.305	325	276	420	
Aralık	107	29	4	10	596	294	123	577	657	866	247	383	
Toplam	**1.269**	**1.134**	**2.223**	**827**	**12.371**	**12.905**	**5.807**	**3.210**	**5.671**	**8.193**	**5.547**	**4.591**	**2.589**

Kaynak: İŞKUR

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Fondan Yapılan Ödeme Miktarları

AYLAR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ocak	-	177	7	34	52	1.549	2.797	160	930	1.878	1.603	738	3.054
Şubat	1	307	113	69	38	1.737	735	792	640	1.849	1.658	1.942	3.048
Mart	5	53	1.428	50	1.288	1.409	1.725	775	428	3.117	2.309	1.749	2.272
Nisan	136	138	472	25	1.564	4.776	468	730	1.407	1.801	1.052	1.292	2.155
Mayıs	322	125	50	54	2.981	3.780	658	866	2.089	3.424	1.684	1.323	
Haziran	37	116	69	19	2.496	739	803	338	1.423	1.540	830	1.606	
Temmuz	857	55	291	98	2.735	2.508	592	353	1.467	1.928	1.549	1.251	
Ağustos	471	286	473	390	3.379	1.281	653	334	642	1.301	1.733	1.307	
Eylül	647	68	217	258	5.243	1.895	224	223	723	1.042	816	813	
Ekim	606	177	272	36	761	1.201	386	949	256	434	1.304	665	
Kasım	118	92	205	3	819	494	159	1.084	3.433	834	798	1.380	
Aralık	153	46	3	36	983	701	160	2.059	1.605	2.461	746	1.597	
Toplam	**3.352**	**1.641**	**3.602**	**1.072**	**22.339**	**22.069**	**9.362**	**8.662**	**15.043**	**21.609**	**16.081**	**15.663**	**10.529**

Kaynak: İŞKUR

Aşağıda yer alan Tablo 3'te 2015-2017 yılı Nisan ayı sonu itibariyle ödeme güçlüğü nedenlerine göre Ücret Garanti Fonundan yararlanan kişi sayıları yer almaktadır.

Tabloda ayrıca her ödeme güçlüğü nedeninin Fondan yararlanan toplam kişi sayısına oranı da verilmektedir.

Tablo 3'te görüldüğü üzere 2015 yılında Ücret Garanti Fonundan yararlanan kişilerin % 64,03 gibi önemli bir bölümü, işverenleri iflas eden işçilerden oluşmaktadır. 2016 yılı ve 2017 yılının ilk 4 ayında da bu durum benzer gerçekleşmiştir. Bu yıllarda iflas nedeniyle Fondan yararlanan kişilerin toplam kişilere oranı sırasıyla %66,46 ve %60,25 olarak gerçekleşmiştir.

Tabloda dikkat çeken bir diğer husus İse işveren adına konkordato ilan edilmesi nedeniyle Fondan yararlananların, toplam yararlananlara oranının oldukça düşük gerçekleşmiş olmasıdır. 2015 ve 2016 yılları arasında işvereni hakkında konkordato ilan edilmesi nedeniyle Ücret Garanti Fonundan yararlanan işçi bulunmamakta iken 2017 yılında 178 işçi bu kapsamda Fondan yararlanmıştır.

Tablo 3: Ödeme Güçlüğü Nedenlerine Göre Fondan Yapılan Ödemeler (Bin TL)

Ödeme Güçlüğü Nedenleri	2015		2016		2017	
	Başvuran Sayısı	Oran	Başvuran Sayısı	Oran	Başvuran Sayısı	Oran
Aciz Vesikası	963	17,36%	539	11,74%	602	23,25%
İflas	3.552	64,03%	3.051	66,46%	1.560	60,25%
İflasın Ertelenmesi	1.032	18,60%	1.001	21,80%	249	9,62%
Konkordato	0	0,00%	0	0,00%	178	6,88%
Toplam	**5.547**	**100,00%**	**4.591**	**100,00%**	**2.589**	**100,00%**

Kaynak: İŞKUR

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI

4.1. SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMALARI

Çalışmamızın üçüncü bölümünde Türkiye'de uygulanan Ücret Garanti Fonuna ilişkin açıklamalar yapıldıktan sonra bu bölümde nihayet seçilmiş bazı ülkelerde uygulanan Ücret Garanti Uygulamaları ele alınacaktır.

Çalışmanın bu bölümünde yer alan ülkeler belirlenirken özellikle sosyal politika açısından oldukça gelişmiş uygulamalara sahip olan Kıta Avrupası'nın iki önemli ülkesi Fransa ve Almanya'ya yer verilmiştir. Ayrıca bu iki ülkenin yanı sıra yine sosyal politika alanında oldukça önemli düzenlemeler gerçekleştirmiş Kuzey Avrupa ülkelerine örnek olarak Norveç, Anglosakson ülkelere örnek olarak ise Kanada çalışmamızda değerlendirilmiştir. Çalışmamızda son olarak ise Avrupa Birliği içerisinde küresel ekonomik krizden belki de en çok etkilenen ülkelerden birisi olan Portekiz'de uygulanan sisteme değinilmiştir.

4.2. FRANSA ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMASI

4.2.1. Giriş

Fransa'da ödeme güçlüğüne düşen işverenden olan işçilik alacaklarının karşılanması amacıyla kurulan Fransız Ücret Garanti Fonu (LA GARANTIE DES SALAIRES), şirketler arası dayanışma prensibi ile kurulmuş ve şirketlerin katkılarıyla finanse edilen bir işveren kuruluşudur.

Fransa'da uygulanan Ücret Garanti Fonu anlatılırken ağırlıklı olarak, Fransız Ücret Garanti Kurumunun internet sitesinden elde edilen bilgilerden,[378] broşürlerden,[379] istatistik bültenlerinden[380] ve yıllık raporlardan[381] yararlanılmıştır.

4.2.2. Kuruluşu ve Gelişimi

27 Aralık 1973 tarihli ve 73-1194 sayılı Kanun, hizmet sözleşmesinden doğan yedieminlik veya işverenin mallarının tasfiyesi halinde alacaklar yönetmeliğini düzenlemektedir. Bu Kanuna göre bir işveren kuruluşu olan Ücret Garanti Kurumu (AGS), 1974 yılının başında Fransız İşverenler Ulusal Konseyi (CNPF, bugünkü adıyla MEDEF), Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler Konfederasyonu (CGPME) ve Crédit Agricole İşbirliği Yardım Sandığı Ulusal Konfederasyonu (CNMCCA) tarafından kurulmuştur.

Ücret Garanti Fonu'nun temel ortaya çıkış nedenleri aşağıdaki 3 gerekçe ile özetlenebilecektir;

- Tasfiye işlemleri esnasında gereken sürenin uzunluğu,
- Öncelikli alacakların varlığı,
- Mevcut fonların getirdiği sınırlamalar.

1 Eylül 1996 yılında yapılan reform, Ücret Garanti Kurumu (AGS) yönetiminde problemler olduğunu ortaya koymuş ve bu sebeple de bir Unédic kuruluşu olan Unédic AGS Delegasyonu kurulmuştur. 1996 yılından bu yana da Ücret Garanti Kurumu'nun (AGS) teknik ve finansal idaresi, sadece bu görevin yerine getirilmesi için kurulmuş olan Unédic AGS (DUA) Heyeti bulunmaktadır.

Unédic AGS (DUA) Heyeti kurulduktan sonra avans ödemeleri, geri alma (tahsilatlar) ve anlaşmazlıkların çözümü şeklindeki üç ana misyonunun gerçekleştirilmesinde, Ücret Garanti Kurumuyla (AGS) birlikte çalışmaktadır. Bu değişimle birlikte;

---

[378] http://www.ags-garantie-salaires.org/home.html, Erişim Tarihi: 11.04.2017.

[379] Wage Guarantee, a central component of insolvency proceedings, http://www.ags-garantie-salaires.org/files/ags-theme/ags/plaquettes%202014/garantie_%20salaires_eng%20.pdf, Erişim Tarihi: 11.04.2017.

[380] http://www.ags-garantie-salaires.org/files/ags-theme/ags/STAT%20AGS/statags_n15_janvier_2017.pdf, Erişim Tarihi: 11.04.2017.

[381] 2015 Business Report, http://www.ags-garantie-salaires.org/files/ags-theme/ags/fichiers/ANGLAIS_RA_AGS_2015.pdf, Erişim Tarihi: 11.04.2017.

- Görevlerin yerine getirilmesinde daha fazla verimlilik,
- Mevzuat ve kararların uygulanmasında daha fazla tutarlılık,
- Tasfiye takibinde paydaşlarla olan iletişimde daha güçlü bir otorite,

sağlanmıştır.

2004 yılında Unédic AGS (DUA) Heyeti tarafından yeni bir iş planı ortaya konmuş ve bu iş planının temelinde vaka yönetimine yer verilmiştir. Yeni yaklaşım temelde, toplumsal, hukuki ve ekonomik boyutları göz önüne alarak her bir davaya kapsamlı bir yaklaşım geliştirmeyi amaçlayan katılımcı bir yönetim tarzının geliştirilmesine ve her bir davanın bireysel olarak izlenmesine dayanmaktadır. Buradaki temel amaç, geri alma ve anlaşmazlıkların yönetiminin optimize edilmesinin yanında, prosedürlerin basitleştirilmesi yoluyla cevap verebilirliği ve işlem güvenilirliğini arttırarak, Kurumun vermiş olduğu servis kalitesini güçlendirmektir.

Fransız Ücret Garanti Fonu uygulamasında, yararlanıcılara verilen hizmetin standart ve kalitesinin arttırılması amacıyla, 2009, 2010 ve 2011 yıllarında çeşitli değişim ve gelişimler yaşanmış ve nihayetinde 2013 yılında, bugün de hala geçerli olan yeni bir organizasyon yapısı kurulmuştur.

2013 yılından bu yana uygulanan yeni organizasyon, dinamik bir ağ içerisinde uzmanlık geliştirme tutkusuna dayanmaktadır. Buradaki amaç değişen sosyal, ekonomik ve hukuki ortama adapte olmuş ortaklara, zor durumda olan şirketlere ve çalışanlarına hizmet sunmaktır. Bu temel amaç doğrultusunda Ulusal Heyetin (National Delegation) yerini Ulusal Müdürlük (National Directorate) almıştır. Müdürlük, destek birimlerini ve önceki Ulusal Heyetin yerini alan yeni bir hizmet ağını kapsamakta ve merkezi destek servisleri tarafından desteklenmektedir. Ayrıca becerilerin geliştirilebilmesi ve sürecin basitleştirilmesi için uzmanlık merkezleri oluşturulmuştur. Ulusal ağ 15 operasyonel merkezden ve hizmet ağı birimlerinden oluşmaktadır.

4.2.3. Organizasyon ve Kurumsal Yapı

Fransız teminat sistemi ile işçi ve işverenlerin tabi olduğu ortak prosedür, işverenlerin meslekler arası işbirliği ilkesine dayanmaktadır. Ücret Garanti Fonu'nun organizasyonu ve yönetim şekli özel hukuk kurallarına tabidir. Ücret Garanti Kurumunun (AGS) operasyonel görevleri, Fransız topraklarının tamamını kapsayan Unédic AGS (DUA) Heyetinin Ücret Garanti Kurumu (AGS) hizmet ağı tarafından yürütülmektedir.

Bu ağ Ulusal Müdürlük (National Direction**)** ve 15 adet Yönetim ve Çalışma Merkezinden (CGEA - Centre de Gestion et d'Etude AGS) oluşmaktadır.

4.2.3.1. Ulusal Müdürlüğün Organizasyonu ve Görevleri

Ulusal Müdürlük küresel anlamda Unédic AGS (DUA) Heyetine bağlı birimlerin yönetiminden sorumludur. Bu çerçevede Ulusal Müdürlüğün;

- Organizasyonun her aşamasında yeknesaklığın sağlanabilmesi için, koordinasyon,
- Bütçe yönetimi ve Ücret Garanti Kurumunun (AGS) misyonlarının takibi vasıtasıyla, izleme,
- Hukuki konularla ilgili teknik tavsiye, destek ve AGS stratejisinin oluşturulması,
- Ücret Garanti Kurumu organlarıyla bağlantının sağlanması,

ve bütün sosyal aktörlerle diyaloğun sürdürülmesi şeklinde dahili görevlerinin yanı sıra;

- Ulusal ortaklarla işbirliğinin yürütülmesi,
- Kamu otoriteleriyle diyaloğun sağlanması,
- Tasfiye süreciyle ilişkili aktörlerin farkındalıklarının arttırılması,
- Hukuki belgelerin ve özel istatistiki verilerin yayınlanması yoluyla bilgilendirme,

gibi dışarıya dönük faaliyet ve görevleri de yer almaktadır. Ulusal Müdürlük servislerden ve Yönetim ve Çalışma Merkezlerini (CGEA) yönetmekle görevli bir bilgi ağından oluşmaktadır.

4.2.3.2. Yönetim ve Çalışma Merkezlerinin (CGEA) Organizasyonu ve Görevleri

Unédic AGS (DUA) Heyeti 15 adet Yönetim ve Çalışma Merkezinden (CGEA) oluşmaktadır. Yönetim ve Çalışma Merkezlerinin görevleri avanslar, geri alma ve uyuşmazlıklarla ilgili işlemleri operasyonel olarak gerçekleştirmektir. Bu çerçevede özellikle;

- Ücretlilerin alacaklarının ödenmesi için gerekli olan fonların adli temsilcilerin kullanımına sunulması,

- Ücret Garanti Programının çıkarlarının adalet önünde savunulması,
- Ödenen miktarlardan (avanslardan) hesaplanan geri ödemelerin optimize edilmesi,
- Ücret Garanti Kurumunun (AGS) adli temsilciler, avukatlar, üçüncü şahıslar ve mahkeme kalemleri karşısında temsil edilmesi,

görevleri de Yönetim ve Çalışma Merkezleri (CGEA) tarafından yürütülmektedir.

4.2.4. Fonun Finansmanı

Ücret Garanti Kurumunun (AGS) Ücret Garanti Planı işverenler arası dayanışma prensibine dayanmaktadır. Bu kapsamda Ücret Garanti Planının finansmanı işletmeler tarafından ödenen maaş bordrosuna göre alınan zorunlu bir aylık ödentiyle sağlanmaktadır. Burada dikkate alınan ücretler işsizlik sigortası primlerinin hesaplanmasında dikkate alınan ücretlerdir. Bu aylık ödentinin oranı Ücret Garanti Kurumu (AGS) Yönetim Kurulu tarafından belirlenir ve revize edilir. Yönetim Kurulu tarafından katkı oranının, 1 Ocak 2016 tarihinden itibaren % 0,30'dan % 0,25'e ve 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren de yüzde 0,20'ye indirilmesine karar verilmiştir.

Fransız İş Merkezleri Ağı (Pôle Emplo), Sanayi ve Ticarette İstihdam İçin Meslekler Arası Ulusal Birliği (Unédic), Merkezi Sosyal Güvenlik Kurumları Ajansı (ACOSS) ve Ücret Garanti Kurumu (AGS) arasında yapılan bir protokol gereğince işveren katkı paylarının toplanması, 1 Ocak 2011 tarihinden itibaren URSSAF sosyal güvenlik ağına devredilmiştir.

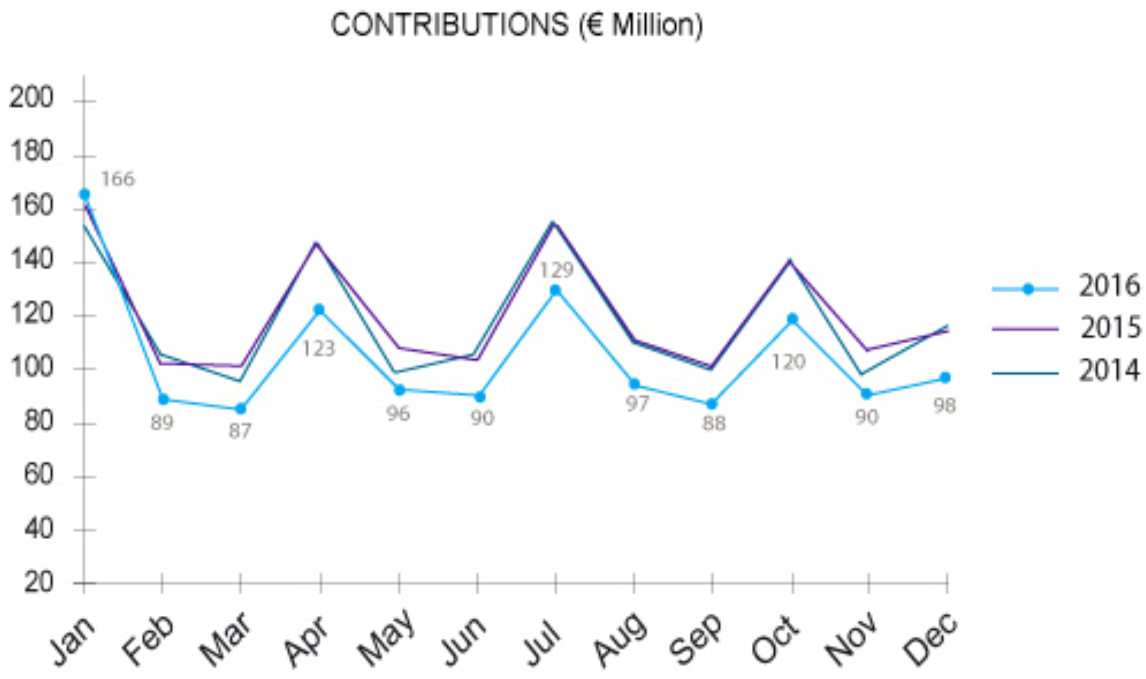
Ücret Garanti Kurumunun (AGS) yayınlamış olduğu 2015 Yılı İş Raporuna (Business Report) göre 2015 yılında işverenlerden 1 milyon 450 bin Euro katkı toplanmıştır. Bu tutar 2014 yılında toplanan işveren katkı payından yüzde 1,4 daha fazladır. 2016 yılında ise işverenlerden 1 milyon 273 milyon Euro katkı payı toplanmıştır.

Aşağıda yer alan Grafik 1'de yıllar itibariyle işverenlerden toplanan katkı paylarının değişimi yer almaktadır.

Grafik 1'den de anlaşılacağı üzere 2016 yılında işverenlerden toplanan katkı payları aylar itibariyle, 2014 ve 2015 yıllarına oranla daha düşük seviyede seyretmiştir. Bunun başlıca sebebi ise işveren katkı paylarının Ocak 2016 tarihinde % 0,30'dan % 0,25'e düşürülmüş olmasıdır. 2017 yılında bu katkı payı oranlarının %25'ten %20'ye

düşürüldüğü dikkate alındığında işverenlerden toplanan katkı paylarının daha da düşeceği değerlendirilmektedir.

Grafik 1: Yıllar İtibariyle İşveren Katkı Payları



Kaynak: : http://www.ags-garantie-salaires.org/statistics.html, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

4.2.4.1. Katkı Payı Ödemekle Yükümlü İşverenler

Özel Hukuka tabi olan bütün işverenler Fransız Ücret Garanti Rejimine işveren katkısı ödemekle yükümlüdürler. Bu kapsamda;

- Ticaretle uğraşanlar (mesleki faaliyetleri çerçevesinde ticari faaliyetlerde bulunan gerçek ya da tüzel kişiler),
- Sanatçılar,
- Çiftçiler,
- Serbest Meslek Mensupları (1 Ocak 2006'dan bu yana),
- Özel Hukuka tabi tüzel kişiler,
- Uyarlanmış bir aylık ödenti oranına tabi olan geçici işler yapan işletmeler,
- Ana sermayesi çoğunlukla Devletin elinde olan Ticari Şirketler,

Ücret Garanti Rejiminin finansmanı amacıyla aylık bir katkı payı ödemekle yükümlü olan kuruluşlardır.

4.2.4.2. Katkı Payı Ödemekle Yükümlü Olmayan İşverenler

Ücret Garanti Rejiminin finansmanı amacıyla aylık bir katkı payı ödemekle yükümlü olmayan işverenler aşağıda sayılmıştır. Bu kapsamda;

- Kamu hukukuna tabi tüzel kişiler,
- Ortak Mülkiyet Sendikaları,
- Hizmetçilerin İşverenleri,

Ücret Garanti Fonuna katkı payı ödemekle yükümlü değildir.

4.2.5. Fonun Kapsamı

Fransız Ücret Garanti Programının uygulama kapsamı, İş Kanununun 3253-6'ncı maddesi ile belirlenmiştir.

4.2.5.1. Garanti Kapsamında Olan İşçiler

İş sözleşmesi aracılığıyla hukuki açıdan bir işverene bağlı olan bütün işçiler, yapılan iş sözleşmesinin şekli nasıl olursa olsun Ücret Garanti Rejiminden yararlanabileceklerdir. Ayrıca 2002/74 Sayılı Avrupa Birliği Direktifinin 8'inci maddesinde yer alan sınır aşan durumlara ilişkin düzenleme kapsamında, Fransa'da faaliyet gösteren yabancı firmaların ücretlileri de (Avrupa şirketlerinin uluslararası açıdan iflas etmesi halinde), Fransız Ücret Garanti Rejiminin kapsamında yer almaktadır.

4.2.5.2. Garanti Kapsamında Olan Alacaklar

Ücret Garanti Rejimi kapsamında aşağıda sayılan alacak ve tazminatlar, Ücret Garanti Kurumu (AGS) tarafından karşılanmaktadır;

- Ücretlilere ve Stajyerlere iş ilişkisinden kaynaklı ödenmesi gereken her türlü ücretler,
- İş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle ödenmesi gereken tazminatlar (Kıdem ve İhbar Tazminatları),
- İşsizliğin önlenmesi planı çerçevesinde öngörülen yasa ve sözleşme maddelerinden doğan hak ve alacaklar,
- Muaccel hale gelmiş hisse ve kar payları.

4.2.6. Programın İşlevleri

Unédic AGS (DUA) Heyeti tarafından Ücret Garanti Kurumu (AGS) adına; avanslar, geri almalar (tahsilatlar) ve anlaşmazlıkların çözümü şeklinde üç temel işlev yürütülmektedir. Bu işlevler aşağıda yer almaktadır;

1. Avanslar: Yararlanıcıların ücret taleplerini çözmek için gereken fonların, mahkemece atanan resmi kayyımların emrine aktarılması işlevidir.
2. Geri Almalar (Tahsilatlar): Himaye, ıslah ya da durdurma planlarına göre önceden verilmiş olan fonların geri alınması ve zorunlu tasfiye işlemleri çerçevesinde işletmelerin aktiflerinin paraya çevrilmesi işlemlerinin başlatılmasıdır.
3. Uyuşmazlıklar: İş Mahkemeleri, Temyiz Mahkemeleri, Ticaret Mahkemeleri ve Yüksek Mahkemeler gibi bütün yargı alanlarında Ücret Garanti Planının çıkarlarının savunulması ve yeni yasaların, kararnamelerin ve yargı kararlarının yayınlanmasını takip etme işlevidir.

4.2.6.1. Avanslar

Bir himaye (koruma), adli ıslah veya zorunlu tasfiye prosedürünün başlatılması esnasında, borçluların alacaklıları kendi alacaklarını bildirmekle yükümlüdür. Fakat borçlulardan ücret alacağı olan alacaklıların bu formaliteyi yerine getirme mecburiyetleri bulunmamaktadır.

Alacakların bildirilmesinden sonra ortak prosedürün başlatılması esnasında görevlendirilmiş olan adli temsilci, ücret alacaklarının teyit edilmesi işlemini gerçekleştirir ve ödenmesi gereken ücretleri, onay için tasfiye memuruna sunulacak olan alacak listelerine kaydeder. İşletmenin bu talepleri karşılamak için gereken fonlardan yoksun olması halinde, mahkeme tarafından atanan adli temsilci, hazırlamış olduğu ücret alacağı listelerini Ücret Garanti Kurumu (AGS) Yönetim ve Çalışma Merkezlerine (CGEA) sunarak Ücret Garanti Rejiminin derhal müdahalesini talep eder. Daha sonra adli temsilci ücret alacaklılarının ücretlerini derhal ödemektedir.

Mahkeme tarafından atanan adli temsilcinin hizmet dışı kalması halinde, mahkeme sicil memuru veya Ücret Garanti Planını icra eden yetkili, Yönetim ve Çalışma

Merkezlerine (CGEA) ek bir liste sunar ve ücret alacaklıları için aracılık görevine adli temsilci yerine onlar devam eder.

4.2.6.1.1. Avansların Üst Sınırı

Ücret Garanti Kurumu (AGS) tarafından yapılan avans ödemelerinin üst sınırı, Fransız İş Kanununun 3253-17 ve 3253-5 numaralı maddeleriyle belirlenmiştir.

Ücret Garanti Kurumu (AGS) tarafından yapılan avans ödemelerinin üst sınırı, iş sözleşmesinin geçerlilik süresine göre değişiklik gösteren kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Avans ödemelerinin üst sınırı tasfiye sürecinin başlangıç tarihinden önce işçinin tasfiye halindeki işletmede kaç gün çalıştığına göre değişkenlik göstermektedir. Bu kapsamda 2017 yılında;

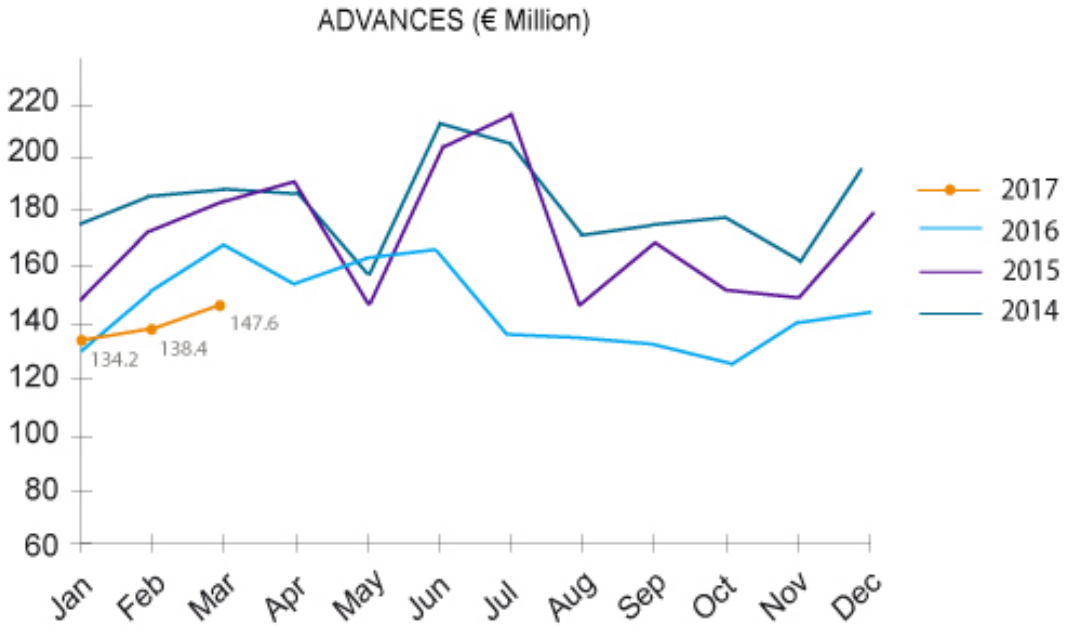
- 6 aydan daha az çalışan işçiler için üst sınır günlük; 52,304 Euro,
- 6 ay ila 2 yıl arasında çalışan işçiler için üst sınır günlük; 65,380 Euro,
- 2 yıldan fazla çalışan işçiler için üst sınır günlük ; 78,456 Euro,

olarak belirlenmiştir.

4.2.6.1.2. Avanslara İlişkin İstatistikler

Ücret Garanti Kurumu tarafından 2017 yılının ilk 3 ayı sonu itibariyle 420,2 milyon Euro avans ödemesi gerçekleştirilmiştir. Bu rakam bir önceki yılın aynı dönemine oranla yüzde 6,5 azalmıştır. 2014, 2015, 2016 ve 2017 yıllarında aylar itibariyle yapılan ödeme miktarları aşağıdaki grafikte yer almaktadır.

Grafik 2: Yıllar İtibariyle Yapılan Avans Ödemeleri



Kaynak: http://www.ags-garantie-salaires.org/statistics.html, Erişim Tarihi: 27.04.2017.

4.2.6.1.3. İşletmelerin Himayesi(Korunması) Kanunu Çerçevesinde Ücret Garanti Kurumunun(AGS) Rolü

İşletmelerin Himayesi (Korunması) Kanunu 1 Ocak 2006 yılından bu yana yürürlüktedir. Bu Kanun ödeme gücü olan şirketlere bir koruma planı getirerek iflas sürecini geliştirmiştir. Bu Kanuna ilişkin 18 Aralık 2008 tarihli, himaye (koruma) prosedürünü daha cazip hale getiren ve koruma ile tasfiye arasındaki farkları önemli ölçüde vurgulayan bir yönetmelik yayınlanmıştır.

Himaye (koruma) prosedürünün temel amacı, faaliyeti himaye (koruma) altına alarak işletmelerin güçsüzlüklerini ortadan kaldırmak ve böylece istihdamı korumaktır. Himaye (koruma) prosedürünün söz konusu olabilmesi için işletmelerin ödemelerini durdurmamış olmaları, bir nevi kurtarılabilir durumda olmaları gerekmektedir. Nitekim himaye (koruma) prosedürü ortak hukuk prosedürü olarak belirlenmiş olmasına rağmen, işletmelerin mali yapılarının bozulması halinde adli ıslah ve zorunlu tasfiye süreçleri de hala geçerliliğini korumaktadır.

İşletmelerin Himayesi(koruma) prosedürü başlı başına adli bir prosedür olup, işletmelerin mali güçlüklerinin adli makamlarca önceden tespit edilerek müdahale edilebilmesine imkan vermektedir.

Mahkeme tarafından alınan himaye (koruma) kararıyla, bir kez yenilenebilen altı aylık bir gözlem dönemi başlatılmış olur. Bu dönem içerisinde, mahkeme himaye (koruma) planını durdurabilir, himaye (koruma) planı feshedilebilir, himaye (koruma) prosedürü himaye planına dönüşmeden son bulabilir veya himaye (koruma) prosedürü adli ıslaha veya zorunlu tasfiyeye dönüştürülebilir.

Himaye (koruma) prosedürü kapsamında Ücret Garanti Kurumu (AGS), gözlem döneminde veya prosedürün plana dönüşmesinden sonraki aylarda, sadece ekonomik gerekçelerle işten uzaklaştırmalardan kaynaklı tazminat alacaklarını teminat altına alabilmektedir.

Himaye (koruma) Prosedürü kapsamında Ücret Garanti Kurumu (AGS) tarafından kıdem ve ihbar tazminatları, ücretli izinden kaynaklanan alacaklar, tavan değerine uygun olarak garanti edilmektedir. İşçilerin ücret alacakları, işverenin ödeme gücü olması nedeniyle bu kapsamda teminat altına alınmamaktadır.

Himaye (koruma) prosedürü durumunda, Ücret Garanti Kurumunca sağlanan teminat kendiliğinden uygulanmaz, bu durumda mahkeme tarafından atanan kayyım her bir talep beyanı için, işletmenin mevcut fonlarının yetersiz olduğunu gösterir bir belge hazırlamak zorundadır. Himaye (koruma) prosedürünün başlangıç tarihinde vadesi dolmuş veya zaman aşımına uğramış alacaklar söz konusu ise bu tutarlar Ücret Garanti Kurumu (AGS) tarafından uygulanan teminatın dışında tutulacaktır.

4.2.6.1.4. Adli Islah ve Zorunlu Tasfiye Hallerinde Ücret Garanti Kurumunun(AGS) Rolü

Adli Islah ve Zorunlu Tasfiye prosedürleri şirketlerin korunmasına dair yasa hükümleri çerçevesinde yürütülmektedir. Bununla beraber garantinin sınırları alacağın türüne veya belirli olayların meydana gelmesine bağlıdır.

Fransız İş Kanununun L. 3253-8 numaralı maddesi gereği Ücret Garanti Rejimin garanti emesi gereken alacaklar şunlardır;

1. Adli Islah ve Zorunlu Tasfiye prosedürünün başlatılmasına karar verildiğinin ilan edildiği tarihte, işçinin işverenden olan alacakları,
2. Aşağıda sayılan olaylar sırasında meydana gelen iş akdinin feshinden kaynaklı tazminat alacakları;

- Adli Islah veya Zorunlu Tasfiye prosedürlerinin gözlem dönemi sırasında,
- Himaye, Adli Islah veya Zorunlu Tasfiye Planına ilişkin mahkeme kararını takip eden aylarda,
- Tasfiye kararını takip eden, bir iş koruma planının hazırlandığı 15 veya 21 gün içinde,
- Zorunlu Tasfiye kararı ile mahkeme tarafından izin verilen geçici faaliyetin sürdürülmesi sırasında veya faaliyetin sürdürülmesi sona erdikten sonra bir iş koruma planının hazırlandığı 15 veya 21 gün içinde,

3. Mesleki güvenlik sözleşmesi teklif edilen çalışanların iş sözleşmelerinin feshinden kaynaklanan alacak talepleri, yöneticinin, işverenin veya tasfiye memurunun sözleşmeyi 2'nci maddede yer alan sürelerde ilgili taraflara teklif etmesi şartıyla, bu sözleşme kapsamında işveren tarafından ödenen katkı payları ve işçilerin düşünme süresi boyunca alacaklı oldukları ücretler,
4. Fransız İş Kanununun L. 1233-24-1'den L. 1233-24-4'üncü maddesi arasındaki hükümlere uygun, toplu iş sözleşmeleriyle veya işveren tarafından hazırlanan bir belgeye dayanarak belirlenen ve bir iş koruma planından kaynaklanan ödemeler, zorunlu tasfiye veya adli ıslah sürecinin başlamasından önce veya sonra, Fransız İş Kanununun L. 1233-58'inci maddesinde belirtilen koşullar altında tasdik edilip onaylandığı sürece bu kapsamda değerlendirilir.
5. Mahkeme tarafından Zorunlu Tasfiye kararı verilmesi durumunda, 1,5 aylık çalışma süresine karşılık gelen azami tutar dâhilinde, ödenecek tutarların;
    - Gözlem dönemi boyunca,
    - Zorunlu tasfiye kararını takiben bir iş koruma planının hazırlandığı 15 veya 21 gün boyunca,
    - Zorunlu tasfiye kararı gereğince geçici iş koruma planının hazırlandığı 15 veya 21 gün boyunca devam eden geçici faaliyetin ardından,

ortaya çıkmış alacaklar olması gerekmektedir.

4.2.6.2. Geri Almalar (Tahsilatlar)

Geri ödeme ilkesi, Fransız İş Kanununun L-3253-16 numaralı maddesine dayanmaktadır. Çalışanların alacaklarına yönelik borçlu işveren yerine avans ödemesi yapan Ücret Garanti Kurumu (AGS), ödemeyi yaptıktan sonra işverenin alacaklısı durumuna geçmektedir. Geri almaların (Tahsilatların) tahsilinde uygulanacak yöntemler, alacağın önceliğine ve tasfiye sürecinin aşamasına göre farklılık göstermektedir.

Ücret Garanti Kurumu imtiyazlı bir alacaklı olup, çalışanlara verilenlerle aynı yasal ayrıcalıklara sahip olduğundan, çalışanların imtiyazlı alacakları için işverenin alacaklısı durumuna geçmektedir.

4.2.6.2.1. Geri Almaya Konu Olabilecek Alacaklar

Fransız Ücret Garanti Kurumu (AGS) işçiye, ödeme güçlüğünde olan işverenden olan alacaklarını avans niteliğinde ödedikten sonra, işçi yerine alacaklı duruma geçmekte ve ödediği bu tutarları işverenden tahsil etmektedir. Kurumun hangi alacakları geri alma (tahsil) kapsamında alabileceği aşağıda yer almaktadır;

1. Fransız İş Kanununun L. 3253-16-2 numaralı maddesine göre Özel İmtiyazlı Alacaklar. (Bu alacaklar yasal olarak işçi alacaklarının yerine geçmekte ve öncelikli olarak ödenmesi gerekmektedir.),
2. Fransız Ticaret Kanununun L. 622-17 numaralı maddesinde yer alan alacaklar ve Himaye Prosedürü halinde Himaye Planının hemen sonrasına ilişkin alacaklar. (Himaye prosedürünün gözlem döneminde veya himaye planı kararını müteakip bir ay içinde, beyan edilen ekonomik gerekçelerle iş akitleri feshedilenlere yapılan tazminat ödemelerine ilişkin alacaklar),
3. Fransız Ticaret Kanununun L. 622-17 ve L.641-13 numaralı maddeleri uyarınca ödenen alacaklar. (Adli Islaha ilişkin gözlem dönemine ait alacaklar ve zorunlu tasfiyeye dönüşmesi halinde en yüksek limit tutarında bir buçuk aylık ücret alacakları bu kapsamdadır. Ücret Garanti Fonunun ödemeler açısından öncelikli bir durumu söz konusudur. Bu alacaklar özel imtiyazlı alacaklardan sonra, diğer alacaklardan önce ödenmelidir.),
4. Fransız Medeni Kanununun 2331-4 ve 2375-2 numaralı maddelerinde yer alan imtiyazlı alacaklar (Gerçek veya tüzel kişinin taşınır, taşınmaz varlıkları

üzerinde genel bir imtiyaz ile garanti edilen alacaklar, ya plana göre, ya da zorunlu tasfiye sırasında satılan aktifteki imtiyaz sırasına göre geri ödenir.). ,

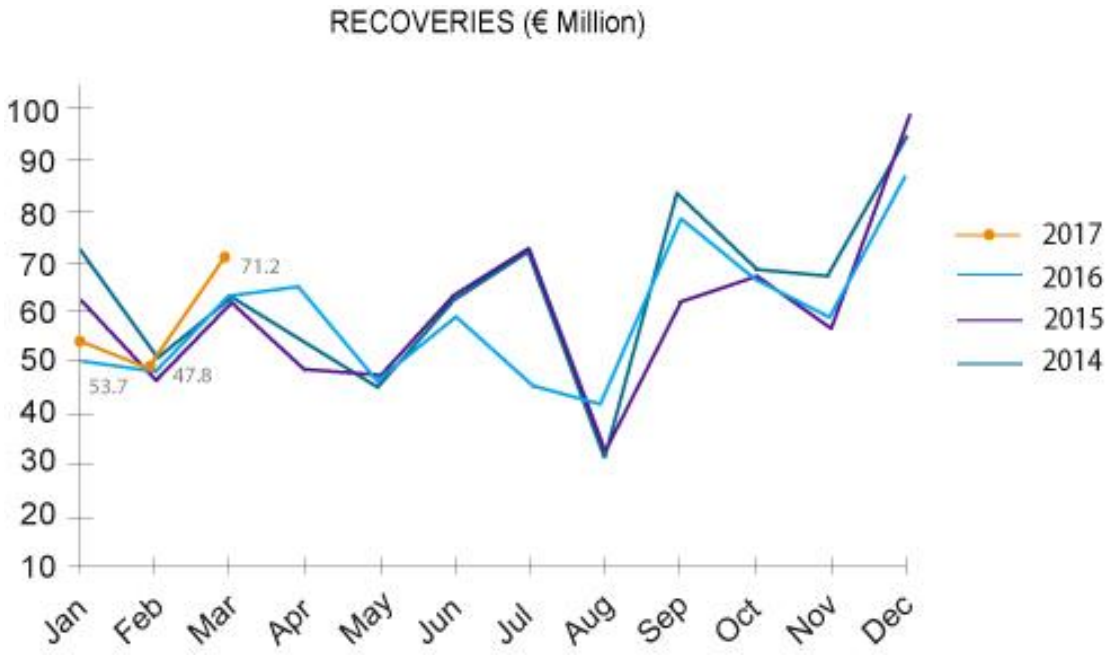
5. Teminatsız alacaklar.

4.2.6.2.2. Geri Almalara İlişkin İstatistikler

Ücret Garanti Kurumu (AGS) tarafından 2017 yılının ilk üç ayında toplam 172,7 milyon Euro geri alma(tahsilat) gerçekleştirilmiştir. Bu tutar 2016 yılının aynı dönemiyle karşılaştırıldığında yüzde 7,9'luk bir artış söz konusudur.

Aşağıdaki grafikte 2014, 2015, 2016 ve 2017 yıllarında, Ücret Garanti Kurumu(AGS) tarafından gerçekleştirilen geri almalara(tahsilat) ilişkin veriler yer almaktadır.

Grafik 3: Yıllar İtibariyle Geri Alma Tutarları

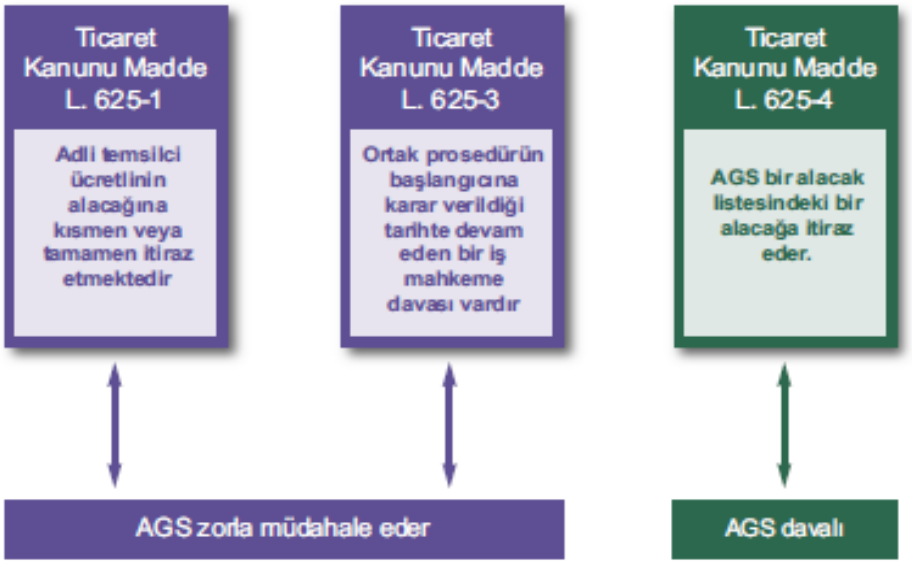


Kaynak: http://www.ags-garantie-salaires.org/statistics.html, Erişim Tarihi: 29.04.2017.

4.2.6.3. Anlaşmazlıklar

Unédic AGS (DUA) Heyeti tarafından Ücret Garanti Fonunun çıkarlarını korumak amacıyla, çalışma mahkemelerinden temyiz mahkemelerine kadar bütün mahkemelerde yasal danışmanlık sağlanır.

Şekil 1: Ücret Garanti Kurumunun Müdahil Olduğu Davalar



Kaynak: http://www.ags-garantie-salaires.org/home.html, Erişim Tarihi: 29.04.2017.

Ücret Garanti Kurumu yukarıdaki şekilde yer alan üç durumda iş mahkemesinde davaya müdahil olur. Fransız Ticaret Kanununun L. 625-1 ve L. 625-3 numaralı maddeleri ile ilgili davalarda Ücret Garanti Kurumu (AGS) davaya müdahil olur, L. 625-4 numaralı maddesiyle ilgili davalarda ise Kurum davalı pozisyonunda bulunmaktadır.

4.3. ALMANYA İFLAS ÖDEMESİ UYGULAMASI

4.3.1. Giriş

Almanya'da ödeme güçlüğüne düşen işyerinde çalışan işçilere iflas ödemesi adı altında bir ödeme yapılmaktadır. İflas ödemesi genel olarak bir işverenin ödeme güçlüğünde olması durumunda işçilerin bu işverenden olan maaş veya ücret alacaklarının sadece bir kısmını almaları veya hiç alamamaları halinde, Alman Kamu İstihdam Kurumu tarafından işçilere belirli koşullar altında yapılan ödemeleri ifade etmektedir.

Almanya'da uygulanan bu sistem anlatılırken EUROFOUND' dan[382], Alman Kamu İstihdam Kurumu'ndan[383] ve bu Kurum tarafından yayınlanmış olan broşürden[384]

[382] https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/insolvency-compensation, Erişim Tarihi: 19.05.2017.

[383] https://www.arbeitsagentur.de/en, Erişim Tarihi: 19.05.2017.

[384] Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 10, Merkblatt, https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mte2/~edisp/l6019022dstbai378667.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI378670, Erişim Tarihi: 19.05.2017.

elde edilen bilgilerden, Kurum tarafından yayımlanan istatistiklerden ve bu konuda yazılmış uzmanlık tezlerinden[385] yararlanılmıştır.

4.3.2. İflas Ödemesinin Kişiler Bakımından Kapsamı

İflas ödemesinden sadece Almanya içerinde çalışan kadın ve erkek işçiler yararlanabilmektedir. Bu işçilerin yanı sıra hala Almanya'da sosyal sigorta sistemine dâhil olup ta geçici süreli olarak ülke dışında olan işçiler de iflas parası kapsamında değerlendirilmektedir.

Ayrıca iflas ödemesinden yararlanılabilmesi için işçilerin işsizlik ödeneği kapsamında ödeme alabilme yükümlülüğüne tabi olmaları gerekmemektedir. Yani işçiler işsizlik ödeneği kapsamında sigortalı sayılmasa dahi iflas ödemesinden yararlanabileceklerdir. Bu nedenle iflas ödemesinden çalışanlar, kursiyerler, stajyerler, öğrenciler, emekliler ve ev işlerinde çalışan işçiler de faydalanabilmektedirler.

İflas ödemesine hak kazanan işçilerin ölümü halinde varisleri de ödemeden yararlanabileceklerdir.

Ödeme güçlüğüne düşen işyerinde yönetici müdür, limited şirket ortağı veya işverenin aile bireyi olan işçilerin iflas ödemesine başvuruda bulunmaları halinde, bu kişilerin statüleri çeşitli birimlerden sorgulanacaktır. Böyle bir durumda söz konusu işçilerin iş ilişkileri sağlık sigortası fonu veya Alman Emeklilik Birliği Bilgi Bankası (Deutschen Rentenversicherung) tarafından tanımlanamıyorsa, Alman Kamu İstihdam Kurumu başvuru sahiplerine, bu konuya ilişkin "Ortak/ Yönetici Eki" veya "Aile Bireyleri Eki" isimli formları/dokümanları ayrıca doldurtmaktadır.

Anonim Şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, benzer girişimci firmalardaki bağımsız pozisyonlarından dolayı iflas ödemesi kapsamında yer almadıklarından iflas ödemesinden yararlanmaları da mümkün değildir.

4.3.3. İflas Ödemesi Başvurularına İlişkin Hususlar

İflas ödemesinden yararlanmak isteyen işçiler öncelikle Alman Kamu İstihdam Kurumundan veya internetten sağlayabilecekleri başvuru formlarını doldurarak Kuruma

[385] Sürücü, Mustafa; İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, Nisan 2014, s. 183-188.

başvuruda bulunmak zorundadırlar. Bu şekilde doldurulan başvurular elden veya posta yoluyla Kuruma iletilebilmektedir.

İşçiler doldurdukları formlarla birlikte bütün sosyal hizmetler, belediyeler ve yurt dışında bulunan Federal Almanya'nın temsilciliklerinden iflas ödemesi başvurusunda bulunabileceklerdir.

İşçiler, işveren adına iflas davası açılmasından (veya eşdeğer ödeme güçlüğü nedeninden) itibaren 2 ay içerisinde iflas ödemesi için başvuruda bulunmak zorundadırlar. Mücbir (zorlayıcı) sebep dolayısıyla söz konusu 2 aylık başvuru süresini kaçıran işçilerin, zorlayıcı sebebin ortadan kalkmasından itibaren 2 ay içerisinde iflas ödemesine başvurmaları halinde ödemeden yararlanabilmeleri mümkündür.

İflas ödemesi talebiyle yapılan başvurularda en erken iflas başvuru tarihinden itibaren 2 aylık süre geçirilmiş ise, başvuru sahiplerinin gecikme nedenini aşağıdaki hususların da yer aldığı ayrı bir doküman aracılığıyla belirtmeleri gerekmektedir;

- İflas olayından ne zaman ve nasıl haberdar olunduğu,
- İşçilik taleplerinin elde edilebilmesi amacıyla, bu döneme kadar hangi yollara başvurulduğu.

İşçi şayet mahkeme tarafından verilen iflas kararını veya işletmenin faaliyetlerini durdurduğu tarihi tespit etmekte güçlük çekiyorsa, derhal Kamu İstihdam Kurumuna iflas ödemesi başvurusunda bulunmalıdır. Kamu İstihdam Kurumundan işçilere başvuru tarihinin yer aldığı bir başvuru formu verilecektir. Bu sayede işçiler son başvuru tarihini kaçırmamış olacaklardır.

4.3.4. İflas Ödemesinin Finansmanı

İflas eden işyerinde çalışan işçilere, işveren tarafından ödenemeyen ücretlerin tamamı veya bir kısmı için yapılan ve sigortacılık tekniği ile çalışan İflas ödemesinin finansmanı işverenler tarafından ödenen sigorta primleri ile sağlanmaktadır. İşverenler tarafından ödenen prim miktarı işçilere ödenen net aylık tutarının % 0,04'üdür.

1 Ocak 2009 yılında yapılan değişiklik sonucu işverenler tarafından ödenen bu katkı tutarları hastalık kasası tarafından, diğer genel sosyal prim ödemeleriyle birlikte

toplanmakta ve toplanan iflas ödemesi primleri, ödemeyi yapmakla görevli olan Alman Kamu İstihdam Kurumuna aktarılmaktadır.

4.3.5. İflasın Gerçekleşme Halleri

Almanya'da iflas ödemesinin yapılabilmesi için gereken şartlardan biri de başvuru sahibinin çalıştığı işyerinin ödeme güçlüğüne düşmüş olmasıdır. Herhangi bir işyerinin ödeme güçlüğüne düşmüş olması için;

- İşverenin malvarlıkları üzerine dava açılmış olması,
- İşletmeye ilişkin bütün faaliyetlerin durdurulması,
- İflas başvurusunun yetersizlikten dolayı mahkeme tarafından reddedilmiş olması,

gerekmektedir.

Burada değinilmesi gereken hususlardan birisi de, iflas ödemesinin söz konusu olabilmesi için, iflas mahkemesine yapılan başvurular iflas olarak kabul edilmemekte ve mahkeme tarafından iflas kararının verilmiş olması aranmaktadır. Nitekim iflas olayının başvuru sırasında mahkeme tarafından reddedilmesi veya işverenin iflasına ilişkin verilen dilekçenin dilekçe sahibi tarafından geri çekilmesi durumunda, iflas gerçekleşmemiş olacaktır.

İşverenin borçlarını ödeyemeyecek durumda olması ve işletmenin ticari faaliyetlerinin tamamen sona erdirilmesi halinde bu tarihe kadar herhangi bir iflas başvurusunda bulunulmamışsa iflas sürecinin başlatılması mümkün değildir. Ayrıca işletmenin fonlarının, iflas masraflarını karşılamada yetersiz olması halinde de mahkeme iflas başvurusunu reddetmekte ve iflas sürecinin başlatılabilmesi de mümkün olmamaktadır.

4.3.6. İflas Ödemesinin Miktarı

İflas ödemesi işçilerin net işçilik bedelleri üzerinden ödenmektedir. Net işçilik bedelleri brüt işsizlik sigortası aylık katkı bedellerinden yasal indirimlerin düşülmesi sonucu elde edilen tutardır. İflas ödemesi kapsamında ödenecek olan net işçilik bedelleri, işsizlik sigortası aylık brüt katkı bedellerini aşamayacaktır.

2015 yılı için işsizlik sigortası aylık brüt katkı bedelleri Batı Almanya için 6.050 Euro ve Doğu Almanya için 5.200 Euro'dur.

Burada belirlenen brüt ücret tavanına noel ücreti, tatil ücreti, jübile ikramiyesi ve komisyonlar gibi işçiye yapılan çeşitli ödemeler de dahil edilmektedir.

İflas ödemesi kapsamında işçilik bedellerinin (ücret) yanı sıra, ödeme dönemine ilişkin;

- Fazla mesai,
- Gece vardiyası,
- Pazar ve tatil günleri bedeli,
- Tehlikeli iş ortamı bedeli,
- Kirli iş ortamı bedeli,
- Yol parası,
- Evden işe giderken alınan yol tazminatı,
- Seyahat masraflarının toplamı,

gibi işçi alacakları da brüt işçilik bedeli içinde yer almakta ve bu alacaklar için de yukarıda yer alan azami ödeme miktarına kadar iflas ödemesi yapılabilmektedir. Bu işçi alacaklarının yanı sıra iş sözleşmesinden kaynaklanan özel ödeneklerden iflas ödemesi dönemine ait olanlar da brüt ücrete dâhil edilebilmektedir.

Brüt ücrete dâhil edilemeyen;

- İşçilik zamları,
- Sosyal sigorta işveren payları,
- Emeklilik paraları,
- Emeklilik lehine olup işveren tarafından karşılanan ek ödemeler,
- İş ilişkisinin sona ermesi nedeniyle talep edilen işçilik bedelleri ve tatil ücretleri,

iflas ödemesi kapsamında değerlendirilmemektedir.

4.3.7. İflas Ödemesine İlişkin Süreler

İflas eden işyerinden olan işçilik alacaklarına istinaden, işçilere iflas ödemesi yapılabilmesi için, söz konusu alacakların iflas olayının meydana gelmesinden (iflas

kararının verilmesinden) önce gerçekleştirilen 3 aylık çalışmaya ilişkin olmaları gerekmektedir.

- **Örnek 1:**

  İflas Tarihi: 1 Temmuz(yıl önemsiz),

  İflas Ödemesi Dönemi: (İş ilişkisinin sona ermemiş veya iflas tarihinden sonra sona ermiş olması halinde) 1 Nisan-30 Haziran tarihleri arasındaki 3 aylık dönemdir.

İşyeri ile olan iş ilişkisinin, iflas olayının gerçekleştiği tarihten önce sona ermesi halinde ise iş ilişkisinin sona erdiği tarihten önceki 3 aylık döneme ilişkin iflas ödemesi gerçekleştirilecektir. Olası bir muafiyet durumunda iflas ödeme dönemi için, son çalışma günü değil işçi ile işveren arasındaki son hukuki bağlantının sona erdiği gün dikkate alınmalıdır.

- **Örnek 2:**

  İflas Tarihi: 1 Temmuz(yıl önemsiz),

  İş İlişkisinin Sona Erme Tarihi: 30 Nisan(yıl önemsiz),

  İflas Ödemesi Dönemi: 1Şubat-30 Nisan tarihleri arasındaki 3 aylık dönemdir.

İşçinin iflas olayından haberdar olmadan çalışmaya devam etmesi veya yeni işe girmesi halinde işçi ile işveren arasındaki son 3 aylık ilişki esas alınır ve 3 aylık dönem işçinin iflas olayından haberdar olduğu tarihten önceki son çalışma günü, tatil günü veya raporlu olunan gün ile sona erer.

İş mahkemesinde işçinin işten çıkarılmasına ilişkin bir şikâyet davası olması halinde bu dava sonuçlanmadığı sürece işçi işten çıkartılmış sayılamaz. Bu durumda iflas ödemesine ilişkin süreler ancak mahkeme kararından sonra kesinleştirilebilir.

- **Örnek 3:**

  İflas Tarihi: 1 Temmuz(yıl önemsiz) ve işçi işveren tarafından Mart ayında işten çıkarıldı, işçi bu hususa ilişkin dava açarsa mahkeme kararı verilmeden iflas ödemesi için tarih belirlenemez. Mahkeme işçinin başvurusunu reddederse iflas ödeme dönemi 1 Ocak-31 Mart tarihleri arasındaki 3 aylık dönemdir. Fakat iş mahkemesinin işveren tarafından yapılan feshi geçersiz kılması halinde, iflas

ödemesi dönemi 1 Nisan-30 Haziran tarihleri arasındaki 3 aylık dönem olacaktır.

4.3.8. İflas Ödemesi Kapsamında Yapılan Avans Ödemeleri

Alman Kamu İstihdam Kurumu tarafından iflas ödemesi kapsamında işçilere belirli şartlar altında avans ödemesi yapılmaktadır.

İşçilere yapılacak avans ödemeleri, iflas sürecinin açılmasından önce veya işverenin fonlarının yetersiz olması nedeniyle iflas talebinin reddedilmesi halinde ödenebilecektir. Bu durumlarda işçilere avans ödemesi yapılabilmesi için;

- İşveren adına iflas davası açılmış olması,
- İşçinin işyeri ile olan ilişkisinin sona ermiş olması (burada iş ilişkisinin hukuki olarak bitmiş olması aranmaktadır. İşten çıkarılmak veya işten muaf olmak bunun için yeterli değildir),
- İflas ödemesi için gereken başvuru şartlarının sağlanmış olması,

gerekmektedir.

İşçilere avans ödemesi yapılabilmesi için, işçilik bedellerinin, bu bedellerin ilgili olduğu dönemlerin ve ek işçilik bedellerinin;

- Son işçilik bedelinin hesaplandığı belge veya buna eşdeğer bir belge ile
- Geçici iflas yönetimi, işveren, maaş bordro defteri veya istihdam temsilcisi tarafından hazırlanan ve işçinin ne kadar ve hangi dönemlere ilişkin alacağının bulunduğunu gösteren yazılı bir belge ile

ispatlanması gerekmektedir.

İşçilere yapılacak olan avans ödemeleri, iflas ödemesi üzerinden hesaplanmaktadır. İflas ödemesi almaya hak kazanamayan veya daha az miktarda ödeme almaya hak kazanan işçilere yapılan fazla veya yersiz avans ödemeleri, Alman Kamu İstihdam Kurumuna geri ödenmek zorundadır.

Aşağıda yer alan durumların varlığı halinde avans ödemesi yapılmamaktadır;

- İşçinin yasal olarak statüsünün hala belirlenmemiş olması,
- İş ilişkisinin gerçekten ve hukuki olarak bitmemiş olması ve henüz bir iflas olayının gerçekleşmemiş olması,

- İşçilere yapılan diğer tazminat ödemelerinin varlığı halinde (örneğin işsizlik ödeneği alındığı dönemlerde),
- Daha düşük yeni bir iş ilişkisinden talep edilen işçilik bedelleri için yapılan talepler,
- Üçüncü kişilere devredilen işçilik bedelleri için.

4.3.9. İşçilere Yapılan Diğer Ödemeler

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi, işverenin iflas etmesi durumunda devam ettiriliyorsa (çalışıyor olmama veya maaş almama durumunda) dahi iflas ödemesi talebinden bağımsız olarak, işçiler ikamet yerlerinde yetkili Alman Kamu İstihdam Kurumu birimlerine işsizlik ödeneği (parası) başvurusunda bulanabileceklerdir.

İşçinin iflas ödemesi aldığı dönemde işsizlik parası da alması, işsizlik parasının ödeme sürelerine etki etmemektedir.

İşsizlik parası veya işsizlik parası II'nin iflas ödemesi ile aynı dönemde ödenmesi halinde, iflas ödemesinin dönemi belirlenirken işsizlik parası/işsizlik parası II'den yararlanılan süreler iflas ödemesinin üzerine eklenerek hesaplanır.

Örnek 1: İş ilişkisi 30 Haziranda biten bir işçinin, işten çıkarılma sebebi ile 1 Haziran'dan itibaren işsizlik parasından yararlanması halinde, iflas ödemesinin dönemi hesaplanırken, 1 Nisandan 30 Hazirana kadar olan döneme Haziran ayı içerinden yararlanılan işsizlik parası süresi de eklenerek hesaplama yapılacaktır.

İflas ödemesinin yapıldığı dönemde meydana gelen hastalık durumlarında, hasta olan işçiye iflas ödemesinin yanı sıra yasal hastalık kasasından hastalık parası ödemesi yapılabilmesi de mümkündür.

4.3.10. İflas Ödemesinin Kesin Olarak Onaylanması

İflas ödemesine ilişkin yapılan ödemelerin sonuçlanması ve kesinleşmesi için;

- İflas mahkemesi kararını vermiş ise (ya da acizlik durumu yetkili makam tarafından tespit edilmişse),
- İflas dairesi veya işveren tarafından iflas ödemesinin gerekçesini oluşturan belgeler (iflas belgesi) iflas davasına sunulmuş ise,

- Olası iş mahkemesi uyuşmazlıklarının sonuçlanması veya diğer sosyal yardımların onaylanması,

durumlarının gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

4.3.11. Sigorta Primleri

Kamu İstihdam Kurumu, işçilere ödemiş olduğu iflas ödemesinin yanı sıra ayrıca kişinin bağlı olduğu hastalık kasasının talebi üzerine, iflas ödemesi mühleti boyunca kişinin yasal hastalık, emeklilik ve sosyal sigorta primi ödemelerini de gerçekleştirmektedir.

4.3.12. İflas Ödemesi Kararının Bildirimi

Alman Kamu İstihdam Kurumu, iflas ödemesine ilişkin yapılan bir başvuru hakkında karar alması halinde bu kararı başvuru sahibine yazılı olarak bildirmektedir. Bu yazılı bildirimde işçinin konuya ilişkin temyiz hakkının da bulunduğu yer almaktadır. Yazılı bildirimi alan başvuru sahibi, 1 ay içerisinde bildirimi almış olduğu birime yazılı olarak itiraz başvurusunda bulunabilmektedir. Başvuru sahibinin itirazına ilişkin yapılabilecek herhangi bir işlemin bulunmaması halinde, itiraz yapılan birimden itiraz sahibine yazılı bir bildiri gönderilir.

İşçi, Kamu İstihdam Kurumunun ilgili birimi tarafından kendisine gönderilen itiraz bildirisine ilişkin Sosyal Mahkemeye şikâyet başvurusunda bulunabilecektir. İşçi tarafından mahkemeye yapılan böyle bir şikayet başvurusu halinde, mahkeme Kamu İstihdam Kurumundan başvuru veya ödemeye ilişkin bütün evrakları talep ederek bu evraklara göre karar vermektedir.

4.3.13. Ödemenin Yapılmasına İlişkin Hususlar

İflas ödemesi kapsamında işçilere yapılan ödemeler banka aracılığıyla yapılmaktadır. Bu nedenle işçilerin Kuruma BIC (banka tanımlama kodu) veya IBAN'larını (uluslararası banka hesap numarası) eksiksiz şekilde vermeleri gerekmektedir. Kuruma verilen hesap numarası sahibi ile iflas ödemesine başvuruda bulunan kişilerin farklı kişiler olması halinde, hesap sahibinin adının ve soyadının mutlaka Kurum birimine verilmesi gerekmektedir.

Başvuru sahibinin bir banka hesabı yoksa iflas ödemesini alabilmesi için derhal bir hesap açtırması gerekmektedir. Kişisel verilerin korunması amacıyla iflas ödemesi kapsamında yapılan işlemler isimle değil, şifreli bir referans numarası ile gerçekleştirilmektedir.

4.3.14. Üçüncü Kişiler İçin İflas Ödemesi

İflas eden işverenden olan geriye dönük işçilik bedelleri, işçi tarafından üçüncü kişilere devredilmiş veya rehnedilmiş ise üçüncü kişiler iflas ödemesi başvurusunda bulunabileceklerdir. Aynı durum işçi tarafından yapılan başvurunun devredilmesi veya haczedilmesi halinde de söz konudur.

Böyle durumlarda geriye dönük işçilik bedelleri, iflas ödemesi başvurusunda bulunulduğu süre içerisinde hem işçi hem de parayı rehin alma hakkı kazanan üçüncü kişiler tarafından talep edilebilir. Bu gibi bir durumda talep kimin tarafından yapılırsa yapılsın ödeme parayı rehin alan üçüncü kişilere yapılacaktır.

Üçüncü kişiler tarafından yapılan başvuruların da, işçilerde olduğu gibi iflas davası açılmasından itibaren 2 ay içerisinde yapılması gerekmektedir. Üçüncü kişiler mücbir(zorlayıcı) sebep nedeniyle başvurunun son teslim tarihini kaçırmış iseler, mücbir sebep ortadan kalktıktan itibaren 2 ay içerisinde başvurularını teslim etmek zorundadırlar.

Eğer işçiler zamanında iflas ödemesi başvurusunda bulunmuş ise başvuru süresi korunacaktır.

İşçilere olduğu gibi üçüncü kişilere de iflas ödeme tutarı üzerindeki devir, rehin, haciz gibi haklarını ispat ettikleri sürece avans ödemesi yapılabilecektir.

4.3.15. İflas Ödemesine İlişkin İstatistikler

Aşağıda yer alan Tablo 4'te 2014-2016 yıllarında Almanya'da iflas ödemesine başvuran ve ödeme almaya hak kazanan kişi sayıları ile bu kişilere yapılan toplam ödeme miktarları yer almaktadır.

2014 yılında Almanya'da toplam 189 bin 385 kişi iflas ödemesine başvuruda bulunmuş, bu kişilerin 164 bin 5'i iflas ödemesi almaya hak kazanmış ve bu kişilere yaklaşık 694,41 milyon Euro ödeme yapılmıştır. Tablodan da görüleceği üzere, sisteme yapılan başvurular yıllar itibariyle giderek azalma eğilimindedir. Tablo 4'te yer alan 3 yıl

toplam 520 bin 156 kişi iflas ödemesine başvuruda bulunmuş, bu kişilerin 446 bin 242 kişisi bu kapsamda ödeme almaya hak kazanmış ve bu kişilere toplamda 1 milyar 943 milyon Euro ödeme yapılmıştır.

Tablo 4: Yıllar İtibariyle İflas Ödemesine İlişkin Veriler

YILLAR	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Milyon Euro)
2014	189.385	164.005	694,41
2015	175.953	150.527	653,84
2016	154.818	131.710	595,21
TOPLAM	**520.156**	**446.242**	**1.943,46**

Kaynak: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_476320/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Einnahmen-Ausgaben/Hinweis-vorlaeufige-Daten.html, Erişim Tarihi: 25.05.2017.

Tablo 5'te ise 2017 yılının ilk üç ayında, aylar itibariyle iflas ödemesine başvuruda bulunan ve ödeme almaya hak kazanan kişilerin sayıları yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü üzere 2017 yılı Mart ayı sonu itibariyle yaklaşık 40 bin kişi iflas ödemesine başvuruda bulunmuş ve bu kişilerden 31 bin 852 kişisi ödeme almaya hak kazanmıştır.

Tablo 5: 2017 Yılı İflas Ödemesi Başvuru ve Hak Eden Sayıları

AYLAR	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı
2017 Ocak	13.574	10.657
2017 Şubat	12.291	10.313
2017 Mart	14.054	10.882
TOPLAM	**39.919**	**31.852**

Kaynak: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_476320/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Einnahmen-Ausgaben/Hinweis-vorlaeufige-Daten.html, Erişim Tarihi: 25.05.2017.

4.4. KANADA ÜCRET KAZANANINI KORUMA PROGRAMI

4.4.1. Giriş

İşverenlerin iflası veya tasfiyesi halinde işçi alacaklarının korunmasına ilişkin Kanada'da yer alan uygulama anlatılırken, Kanada Hükümetinin resmi internet sayfası[386] ve bu sayfadan elde edilen çeşitli raporlar kullanılmıştır. Bu internet adresinden elde edilen bir rapora göre[387] Kanada'da işvereninin iflası veya tasfiyesi nedeniyle işini kaybeden ve ücretlerini alamayan işçilerin hakları, Ücret Kazananını Koruma Programı Yasası (Wage Earner Protection Program Act, WEPPA) ve bu yasaya ilişkin yan mevzuatlarla korunmaktadır. Söz konusu yasa 28 Temmuz 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu Kanun işverenlerin iflas işlemlerinin tamamlanmasından önce, "uygun ücretler" için işçilere avans ödemesi yapan Ücret Kazananını Koruma Programını (Wage Earner Protection Program, WEPP) hayata geçirmiştir. Buradaki "uygun ücret kavramı" Kanunda yer almakta ve Programın başlangıç döneminde işçilerin iflas eden işverenlerden olan her türlü ücretlerini, tatil ödemelerini ve masraflarını kapsamaktaydı. İşçiye bu kapsamda bir ödeme yapıldığında Hükümet işçinin iflas prosedüründe alacaklı olarak yerinin yanında, yapılan ödemenin geri alınmasındaki riskleri de göz önünde bulundurmaktadır.

Ücret Kazananını Koruma Programı başlamadan önce çalışanların ödenmeyen ücret alacakları, teminatlı alacaklardan sonra ödenmekte ve bu durum da işçilerin mağduriyetine sebep olmaktaydı. İşçiler kazandıkları fakat kendilerine ödenmeyen ücretlerini alabilmek için 1 ila 3 yıl arasında beklemekte ve bu süre sonunda işçilerin sadece % 5'i, işverenden kazandıkları her 1 Dolar'ın yalnızca 13 centini geri alabilmekteydiler. Programın başlamasından sonra işçiler iflas durumunda artık kazandıkları her 1 Doların 64 centini tahsil edebilmektedirler. Böylece Ücret Kazananını Koruma Programı sayesinde, iflasın işçiler üzerindeki olumsuz etkileri azaltılmıştır.

[386] https://www.canada.ca/en.html, Erişim Tarihi:06.05.2017.

[387] Five-Year Statutory Review of the Wage Earner Protection Program Act-Helping Canadian Workers during Bankruptcy and Receivership, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/review-wepp.html, Erişim Tarihi: 06.05.2017.

4.4.2. Programın Gelişimi

Ücret Kazananını Koruma Programı (WEPP) iflas eden veya tasfiyeye giren işverenden ücret alacağı olan işçileri korumak amacıyla uygulanan bir programdır. Kanada Hükümeti ücretli çalışanların korunmasını genişletmek ve Programdan daha fazla işçinin daha yüksek tutarlarda faydalanabilmesini sağlamak amacıyla Program mevzuatının geliştirilmesine yönelik adımlar atmıştır.

2009 yılı bütçesi ile uygun ücret kavramı, iflas veya tasfiyenin başlangıç tarihinden önceki 6 aylık dönemin başlangıcında işlerini kaybeden işçilerin kıdem ve ihbar tazminatlarını da kapsayacak şekilde genişletmiştir. 2009 yılında Programda yapılan bu genişlemeyle, işçilere yapılan ödemelerde önemli ölçüde artış meydana gelmiştir. Yasa değişikliğinden önce Program kapsamında yapılan ödeme miktarı ortalama 1.192 Dolar iken, değişiklik sonrası bu tutar ortalama 2.318 Dolara yükselmiştir.

2011 yılında Programda bir genişleme daha gerçekleştirilmiş ve yeniden yapılanma girişimleri 6 aydan uzun süren fakat sonucunda başarısız olan işletmelerde çalışan işçiler de Program kapsamına alınmıştır.

2012 yılı Ekonomik Eylem Planı, Programa başvuran işçilerin ödemelerini daha kısa sürede alabilmelerini sağlamak amacıyla Programın bütçesini 1,4 Milyon Dolar arttırmıştır. Yapılan bu düzenleme sonucunda başvuru sahiplerinin % 95'inden fazlası ödemelerini 42 günlük hizmet standardı süresinde alabilmektedirler.

4.4.3. Program Tarafından Sunulan Hizmetler

Ücret Kazananını Koruma Programı, çeşitli hizmetler sunmaktadır. Program kapsamında sunulan bu hizmetlerden ilki ve en önemlisi, işçilerin ödenmemiş ve uygun ücretlerinin Program tarafından ödenmesidir. Sunulan bir diğer hizmet, Ücret Kazananını Koruma Programı (WEPP) ile ilgili görevlerini yerine getirmeleri karşılığında, kayyım ve icra memurlarına ödeme yapmaktır. Programın sunduğu bir diğer hizmet ise başvuru sahiplerine, yapmış oldukları itirazlara yönelik bir inceleme süreci sunmaktır.

4.4.4. Programın Yararlanıcılar Açısından Kapsamı

Kanada'da aşağıda yer alan 4 kriteri sağlayan ve sosyal sigorta numarası olan bütün işçiler Ücret Kazananını Koruma Programından (WEPP) yararlanabileceklerdir. Bu kapsamda işçilerin taşımaları gereken kriterler şu şekilde sıralanabilir;

1- İşçinin işverenle olan iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekmektedir,
2- İşçilerin ücret alacağı olan eski işverenlerinin iflas veya tasfiye hallerinden dolayı ödeme güçlüğüne düşmüş olması,
3- İşçilerin işverenlerden "uygun ücret alacağı" bulunması,
4- İşçilerin işverenden olan uygun ücret alacaklarının, iflas veya tasfiye tarihlerinden önceki 6 aylık döneme ilişkin olması,

gerekmektedir.

Programın kötüye kullanımının engellenmesi amacıyla direktörler, memurlar, sabit yöneticiler ve eski işletmelerinin çoğunluk hissesine sahip olan kişiler ve eski işyerlerinin yöneticileri ile yakın ilişki(dirsek teması) içinde olan işçiler bu Program kapsamından çıkartılmıştır.

4.4.5. Program Kapsamında Yapılabilecek Azami Ödeme Miktarı

Ücret Kazananını Koruma Programı (WEPP) kapsamında işçilere yapılabilecek azami ödeme miktarı, yıllık olarak enflasyonu da yansıtacak şekilde İstihdam Sigortası Programı kapsamında dört haftalık sigortalanabilir kazanç toplamından oluşmaktadır. 2015 yılı için azami ödeme miktarı 3.807,68 dolardır.

4.4.6. Programın Bütçesi

Ücret Kazananını Koruma Programının bütçesi konsolide bütçeden karşılanmaktadır. Program kapsamında başlangıçta işçilere yapılan ödemeler için 28,7 Milyon dolar, kayyımlar ve icra memurları için de 2,5 Milyon dolarlık kaynak konsolide bütçeden ayrılmıştır.

2009 yılında bütçede yapılan değişiklikle kıdem ve ihbar tazminatlarının da uygun ücret tanımına dâhil edilmesiyle birlikte, Ücret Kazananını Koruma Programının (WEPP) bütçesi 25 Milyon dolar daha arttırılmıştır. 2013-2014 yıllarında beklentiler de dikkate alınarak Programın bütçesi 49 Milyon dolar olarak belirlendi.

İşçilere, kayyımlara ve icra memurlarına yapılan ödemeler için konsolide bütçeden ayrılan bu kaynakların yanı sıra Programın operasyonel bütçesi için de başlangıçta 3,2 Milyon dolar kaynak ayırılmıştır. 2012 yılı bütçesi ile Programın sunulmasına ilişkin hizmet kalitesinin arttırılması amacıyla Programın operasyonel bütçesi, 1,4 Milyon dolar daha arttırılarak 4,6 Milyon dolara yükseltilmiştir.

4.4.7. Programın Yönetimi ve Faaliyetlerin Yürütülmesi

Ücret Kazananını Koruma Programının (WEPP) yürütülmesinden, Çalışma Bakanı sorumludur. Programın yönetimi ve Program kapsamında sunulan hizmetlerin yürütülmesi açısından federal ortaklar ve dış paydaşlar da önemli rollere sahiptirler.

Bu paydaşlardan ilki İşgücü Programıdır. İşgücü Programı İstihdam ve Sosyal Gelişim Kanada Portföyünün bir parçasıdır ve federal olarak düzenlenen işyerlerinde hem işçilerin hem de işverenlerin haklarını ve esenliklerini korumakla sorumlu bir yapıdır. İşgücü Programı Endüstri Kanada ve İflas Dairesi Ofisi ile istişare halinde, mevzuatın uygulanmasına ilişkin politikalar geliştirerek ve mevzuat değişiklikleri ile Programa idari rehberlik ve gözetim hizmeti sağlamaktadır. İşgücü Programı ayrıca Ücret Kazananını Koruma Programına (WEPP) karşı yapılan itirazların yönetimi ve bu kapsamda sunulan hizmetlerin yanı sıra, Koruma Programı kapsamında sunulan hizmetlere ilişkin izleme ve raporlamadan ve rehberlik ve iletişim faaliyetlerinden de sorumludur.

Başvuru sahiplerinin uygunluklarını değerlendirmek, ödeme hak eden ilgililerin ödemelerini gerçekleştirmek, itirazlara ilişkin gözden geçirme sürecini yürütmek ve fazla ödemeleri takip etmek gibi Ücret Kazananını Koruma Programına ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi görevlerini, İşgücü Programı adına Servis Kanada yerine getirmektedir. Servis Kanada bu hizmetleri yararlanıcılara bizzat, telefon aracılığıyla veya online olarak sunmaktadır.

Ayrıca Ücret Kazananını Koruma Programı kapsamında alacaklılara, kayyımlara veya icra memurlarına yapılan fazla ödemelerin geri tahsilinden Kanada Gelir Ajansı sorumludur. Ajans aynı zamanda yapılan ödemelerin iflas eden işverenin mülkünden geri alınması aşamasında Kanada Hükümeti tarafından atılan adımlarda da rol oynamaktadır.

Bütün bu Kurum ve sistemlerin yanı sıra kayyımlar ve icra memurları da programa başvuran işçilerin uygunluklarının belirlenmesi amacıyla Servis Kanada'ya çeşitli bilgiler sunmakta ve Ücret Kazananını Koruma Programının yönetimine katkı sağlamaktadırlar.

İflas sürecindeki bu görevliler ayrıca işçileri Koruma Programı ve Programa nasıl başvuracakları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdürler.

Görevleri sona eren veya görevden uzaklaştırılan kayyumlar veya icra memurları bu durumu Bakana bildirmekle yükümlüdürler.

4.4.8. Programa İlişkin İşlem Süreçleri

4.4.8.1. Hizmet Dağıtımı Süreci

Kanada'da uygulanan Ücret Kazananını Koruma Programı aşağıda yer alan işlem süreçlerinden oluşmaktadır;

1- Ücret Kazananını Koruma Programı kapsamında öncelikle kayyımlar ve/veya icra memurları, ödeme güçlüğüne düşen işverenden ücret alacağı bulunan bütün işçileri belirler.
2- Kayyımlar ve/veya icra memurları ücret alacağı olan işçileri belirledikten sonra bu işçilerin işverenden olan uygun ücret alacaklarının miktarını belirler.
3- Kayyımlar veya icra memurları Kayyım/İcra Memuru Bilgi Formunu kullanarak her işçi hakkında gerekli bilgileri Servis Kanada'ya sağlar. Kayyım/İcra Memuru Bilgi Formu;
    - İflas tarihinden itibaren 45 gün içerinde veya önceki işverene ilişkin tasfiye halinde tasfiye başlangıç tarihinde veya
    - Kayyum veya icra memurlarının işçilerin bilgilerini başka kişilerden almaları halinde (iflas eden veya ödeme güçlüğüne düşen kişiye ilişkin bordro hizmeti veren kişiler) bilgileri aldıkları tarihten sonraki 15 gün içinde,

    Servis Kanada'ya ibraz edilmek zorundadır.

4- Kayyımlar veya icra memurları Ücret Kazananını Koruma Programı ve bu Program altında yapılacak ödemelerin koşulları hakkında her ücret alacaklısını ayrıntılı şekilde bilgilendirir. Kayyımlar veya icra memurları ayrıca iflas tarihinden itibaren 45 gün içerisinde;
    - İflas veya tasfiye tarihini,
    - İşçilerin iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihi,

- Bireylerin sunmak zorunda oldukları uygun ücret ödemesi alabilmeleri için gereken alacak kanıtlarını,
- Servis Kanada'ya sunulmak üzere Kayyım/İcra Memuru Bilgilendirme Formunun bir örneğini,
- Ücret Kazananını Koruma Programı Başvuru Formunu veya bir işçinin bu formu nereden elde edeceğine ilişkin bilgileri,

çalışanlara sağlamak zorundadırlar.

5- Her çalışan Servis Kanada'ya Ücret Kazananını Koruma Programı Başvuru Formunu iflas veya tasfiye tarihinden itibaren 56 gün içinde ibraz edebilir. Eğer formun ibrazında gecikilirse gecikmenin sebebi de sunulmalıdır.
6- Başvurularının ibrazı üzerine, Programa başvuranlar Kanada Hükümetinin iflas veya tasfiye sürecinde kendilerinin yerine alacaklı olarak geçmesini kabul etmiş olurlar.
7- Servis Kanada her başvuru sahibinin Ücret Kazananını Koruma Programı kapsamında ödeme almaya uygun olup olmadığını, Kayyım/İcra Memuru Bilgilendirme Fonunda yer alan bilgilere ve işçilerin başvurularına göre değerlendirir. Bu bilgilendirme formunda;
    - İş sözleşmesinin sona erip ermediği,
    - Eski işverenin iflas veya tasfiye sürecine girip girmediği,
    - Başvuru sahibi işçilerin ödeme güçlüğüne düşen işverenden ücret alacağı bulunup bulunmadığı,

Hususları yer almaktadır.

8- Hizmet Kanada bütün bu hususlar çerçevesinde başvurulara ilişkin ilk hükmü verir ve bu kararı ödenek almaya uygun ve uygun olmayan başvuru sahiplerine bildirir. Başvuru sahibinin ödenek almaya uygun olması halinde alacağı ödeme miktarı kayyumlara veya icra memurlarına bildirilir.
9- Hükümet daha sonra Program kapsamında yapılan ödemelerin geri alınmasını(tahsilini) izleyebilecektir.

4.4.8.2. İnceleme Süreci

1- Ücret Kazananını Koruma Programına başvuruda bulunan işçiler, Çalışma Bakanlığından ücret almaya uygun olup olmadıkları konusunda yeniden bir inceleme talep edebilirler.
2- Yeniden inceleme talebi, işçinin kontrolü dışındaki olaylardan (mücbir sebep) dolayı daha uzun bir süre gerekmedikçe, uygunluk kararının işçiye bildirildiği tarihten itibaren 30 gün içerinde yazılı olarak yapılmalıdır.
3- Servis Kanada, Çalışma Bakanı adına yeniden incelemeyi yönetir ve gerekli gördüğü hallerde kayyımlar veya icra memurlarıyla iletişime geçerek bilgi, belge veya açıklamaların orijinallerini talep edebilir.
4- İnceleme sonucu önceki karar değiştirilebilir, kabul edilebilir veya reddedilebilir. Servis Kanada inceleme sonucunu başvuru sahibi işçiye yazılı olarak bildirir. Ayrıca önceki kararın değiştirilmesi sonucu başvuru sahibi ödeme almaya hak kazanır veya başvuru sahibine yapılacak ödeme miktarında bir değişiklik meydana gelirse bu durumda kayyum durumdan haberdar edilir.

4.4.8.3. İtiraz Süreci

1- Başvuru sahibi işçi yeniden inceleme sürecinin sonucundan tatmin olmazsa, karara itiraz edebilir. Fakat başvuru sahibi bu aşamada sadece hukuk ve yargılama yoluna gidebilecektir.
2- Yeniden inceleme kararından itibaren 60 gün içerisinde itiraz yoluna başvurulabilir. Başvuru sahibi dosyaya yeni bir unsur veya kanıt ekleyemez çünkü itiraz sadece kayıtlı bilgi ve belgelerle yapılır.
3- Başvuru sahiplerinin itiraz başvurusunda bulunabilmeleri için sosyal güvenlik numaralarının, güncel adres ve telefon bilgileri ile ayrıntılı gerekçelerin yer aldığı bir dilekçe ile müracaat etmeleri gerekmektedir.
4- İşgücü Programı itirazı değerlendirir ve Çalışma Bakanının itirazı dinlemesi için bir Yargıç atamasını önerebilir. Bakan tarafından bir Yargıç tayin edilirse, başvuru sahibi durumdan yazılı olarak haberdar edilir.
5- Ücret Kazananını Koruma Programı Yasasının 17'inci maddesinde düzenlendiği üzere, Yargıç başvuru sahibine yazılı olarak bildirilen yeniden inceleme kararını gerekçelerini de içerecek şekilde değiştirebilir,

onaylayabilir veya reddedebilir. Yargıcın itiraz talebine istinaden vermiş olduğu karar nihaidir.

4.4.8.4. Fazla Ödemelere İlişkin Süreçler

1- Başvuru sahibinin Ücret Kazananını Koruma Programı kapsamında almaya uygun olduğu miktardan daha fazla ödeme aldığının Hizmet Kanada veya İşgücü Programı tarafından tespit edilmesi halinde, başvuru sahibi fazla ödeme aldığına ve bu fazla ödeme tutarına dair bir ikaz yazısı alacaktır.
2- Başvuru sahibinin, kendisine yapılan fazla ödemeye ve ödenen fazlalık miktarına ilişkin bilgilendirme yazısını almasından itibaren, aldığı fazla ödeme tutarını geri ödeyebilmesi için 30 günü vardır.
3- Başvuru sahibi almış olduğu fazla ödemeyi 30 gün içerisinde geri ödemezse, bu tutara faiz tahakkuk etmeye başlayacaktır.

4.4.9. Programa İlişkin İstatistikler

Aşağıda yer alan Tablo 6'da yıllar itibariyle Kanada'da uygulanan Ücret Kazananını Koruma Programı'na başvuruda bulunan kişi sayıları ve Program kapsamında ödeme yapılan kişi sayıları yer almaktadır.

Tablodan da görüldüğü üzere özellikle 2012/2013 yılında Programa başvuran ve Programdan ödeme yapılan kişi sayılarında bir düşüş meydana gelmişse de 2013/2014 yılında bu sayılar tekrar normal seviyelerine yükselmiştir.

Tablo 6: Yıllar İtibariyle Başvuran ve Ödeme Yapılan Kişi Sayıları

YILLAR	Başvuran Kişi Sayıları	Ödeme Yapılan Kişi Sayıları
2009/2010	17.957	16.264
2010/2011	14.974	14.305
2011/2012	17.132	13.848
2012/2013	11.072	11.064
2013/2014	15.240	13.269
TOPLAM	**76.375**	**68.750**

Kaynak: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/review-wepp.html, Erişim Tarihi: 04.06.2017.

Aşağıda yer alan Tablo 7'de ise yıllar itibariyle ödeme türlerine göre, Ücret Kazananını Koruma Programı kapsamında yapılan ödeme rakamları yer almaktadır.

Tablo 7'ye bakıldığında Program kapsamında yapılan 5 farklı ödeme türüne ilişkin yıllar itibariyle yapılmış ödemeler görülmektedir. Bu kapsamda en fazla ihbar tazminatı kapsamında ödeme yapılmış ve bunu ücret ödemeleri takip etmektedir.

Tablo 7: Yıllar İtibariyle Ödeme Türlerine Göre Yapılan Ödeme Miktarları (Dolar)

ÖDEME TÜRLERİ	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Ücretler	8.576.850	7.793.607	7.415.057	5.324.286	11.997.543
Tatil Ücretleri	5.693.500	5.089.594	4.532.059	4.726.195	4.666.940
Kıdem Tazminatı	5.221.918	4.412.075	3.264.538	2.051.721	2.568.000
İhbar Tazminatı	16.407.579	16.203.289	18.242.857	14.310.273	13.398.700
Masraf Ödemeleri	41.844	25.498	24.220	31.267	64.508
TOPLAM	**35.941.691**	**33.524.063**	**33.478.731**	**26.443.742**	**32.695.691**

Kaynak: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/review-wepp.html, Erişim Tarihi: 04.06.2017.

4.5. NORVEÇ ÜCRET GARANTİ PROGRAMI

4.5.1. Giriş

Norveç'te uygulanan Ücret Garanti Programı, programı yürüten ve Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığının bir parçası olan Norveç İş ve Refah Örgütünün (NAV) internet adresinden[388] elde edilen bilgiler dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Programın yönetimi Norveç İş ve Refah Örgütü(NAV) tarafından yürütülmektedir.

Norveç Ücret Garanti Programı, işverenin iflas etmesi, malvarlığının iflası nedeniyle kamu idaresine alınması, zorunlu tasfiyesi veya banka veya sigorta şirketlerinin kamu idaresine alınması gibi ödeme güçlüğü nedenleriyle ücretli çalışan işçilerin ödenmeyen tatil ücretlerini veya ödenmesi gereken diğer işçilik ödemelerini garanti altına almaktadır.

[388] https://www.nav.no/en/Home, Erişim Tarihi: 16.05.2017.

4.5.2. Programın Kapsamı

Ücret Garanti Programı, işverenin ulusal sigorta primine (bordro vergisi) tabi olan bütün iş ilişkileri için geçerlidir. Ulusal sigorta primi (bordro vergisi), işverenler tarafından Norveç'te yürütülen iş faaliyetlerinden kaynaklanan ücret veya diğer ödemelere ilişkin, işçi veya işverenin Norveç ile bağlantısı olup olmadığına bakılmaksızın ödenmesi gereken katkı payını ifade etmektedir.

Ayrıca başka bir Avrupa Ekonomik Birliği üyesi devlette çalışan işçilerin işyerlerinin yalnızca Norveç'te iflas etmesi halinde, Norveç makamlarına sigorta primi (bordro vergisi) ödenmemiş olsa dahi, söz konusu işçiler Ücret Garanti Fonu kapsamında değerlendirilebilecektir. Buradaki temel şart işçinin sosyal güvenlik sistemine üye olduğu ülkenin Ücret Garanti Programından yararlanmamış olmasıdır.

Aşağıda sayılan kişiler Ücret Garanti Programı kapsamında değerlendirilmemektedir;

- Serbest çalışan işçiler ve komisyonda çalışan işçiler,
- İşletme üzerinde kontrol etkisinin bulunmadığını kanıtlayamayan, şirket hisselerinin % 20'sini elinde bulunduran işçiler.

4.5.3. Programdan Yapılan Ödeme Miktarları

İşçinin işverenden ödenmemiş alacağı söz konusu olmak kaydıyla;

- En fazla 6 aya kadar ücret ve diğer işçilik ödemeleri (diğer işçilik ödemelerine örnek olarak fazla mesai ücretleri, komisyon ücretleri vb. verilebilir. Bunun dışında özel kullanıma ilişkin masraflar garanti kapsamında değerlendirilmez.),
- Yerel Mahkemeye yapılan iflas talep tarihinden geriye dönük en fazla 12 aylık işçilik alacakları (söz konusu başvuru tarihi genellikle Yerel Mahkemenin iflas dilekçesini aldığı ve iflas işlemlerinin başlatıldığı günü ifade etmektedir.),
- İflas başvurusunun yapıldığı yılda ve bir yıl öncesinde tahakkuk eden tatil ödemeleri,
- En fazla 6 aya kadar emeklilik ödemeleri,

- İş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanan en fazla 6 aya kadar tazminat ödemeleri,
- Ödenmemiş işçi alacaklarına ve bu alacakların tahsili için yapılan masraflara (bu masraflar işçi veya işçinin bağlı bulunduğu sendikanın, işçinin işverenden olan alacaklarını tahsil edebilmek için gerçekleştirdiği harcamaları kapsamaktadır) İflas başvuru tarihine kadar işletilen faizler,
- İşçinin iflas talebinde bulunması halinde bu taleple ilişkili makul masraflar,

Ücret Garanti Programı tarafından karşılanmaktadır.

Ücret Garanti Programı tarafından sağlanan teminatın üst sınırı iflas başvuru tarihinde geçerli olan temel ulusal sigorta tutarının 2 katı kadardır. 2017 yılı için temel ulusal sigorta tutarı aylık 7.803 Norveç Kronu, yıllık ise 93.634 Norveç Kronudur.

İşçinin Ücret Garanti Programına başvuru sürecinde eski işvereninden olan alacaklarının bir kısmını tahsil etmesi halinde, tahsil ettiği bu miktar Programdan alacağı tutardan düşülecektir. Bu durum tatil ödemeleri açısından da geçerlidir. Ayrıca işçinin aynı dönemde işsizlik ödeneğine de hak kazanması durumunda, herhangi bir ödeme yapılmadan önce bu tutar düşülecek ve kalan miktar işçiye ödenecektir.

4.5.4. Programdan Yapılan Ödemelerin Süresi

İflas süreci başlar başlamaz, işçi alacak talepleri iflas sürecinin başlangıç tarihinden itibaren maksimum 1 ay içinde Ücret Garanti Programı tarafından karşılanmaktadır. Alacaklara ilişkin yasal olarak veya taraflar arasında daha uzun bir süre belirlenmiş olsa dahi bir aylık süre geçerli kabul edilir. Yukarıda yer alan 1 aylık sürenin hesaplanmasında iflas günü ilk gün olarak kabul edilmektedir.

Şirket iflas muameleleri başlamadan önce yeni bir mal sahibine devredilirse ve işçiler yeni işyeri sahibinin yanında çalışmaya devam ederse, işçiler garanti kapsamında sadece devir tarihine kadar olan alacaklarını tahsil edebileceklerdir.

İflas süreci başlamadan ve işveren tarafından bildirim süresinin tamamlanmasından önce işten çıkartılan işçiler bildirim sürecine denk gelen çalıştıkları dönem için "çift ödeme hakkı" kazanabileceklerdir. Norveç'te iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda işçiye fiilen fesih tarihinden 14 gün önce yazılı

bildirimde bulunulması gerekmekte ve bu süre bildirim süresi olarak isimlendirilmektedir. Ayrıca iş akdinin fesih tarihinden itibaren 20 günlük işveren dönemi söz konusudur. Eğer işveren 14 günlük bildirim döneminde bildirim yapmadan iş akdini feshederse işçinin yukarıda yer alan çift ödeme hakkını kazanması söz konusu olabilecektir.

Ücret Garanti Programına başvuran işçiler başvurularının işlenmesini bekledikleri süre içerisinde ayrıca avans olarak ödenen işsizlik yardımına da başvurabileceklerdir. Ücret Garanti Programına başvuruda bulunan işçilerin avans şeklinde ödenen işsizlik yardımına hak kazanabilmeleri için gereken şartlardan birisi de iflas sürecinin başlangıcını izleyen ilk ay Ücret Garanti Programa başvuruda bulunmuş olmaları ve bu başvuruya istinaden Program tarafından sağlanan teminattan faydalanmaya hak kazanmış olmalarıdır.

4.5.5. Başvurulara İlişkin Esaslar

İşçilerin Ücret Garanti Fonu kapsamında sunulan teminattan yararlanabilmeleri için başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Bu çerçevede yapılan başvuruya ilişkin belgeye istekleri halinde iş sözleşmesi, maaş bordrosu, yılsonu sertifikası vb. belgeleri de ekleyerek başvuruda bulunabileceklerdir. Buradan da anlaşılacağı üzere işçiler, Ücret Garanti Programı tarafından sunulan teminattan yararlanabilmek için işverenden olan alacak taleplerini kanıtlamakla mükellef kılınmışlardır.

Başvuru formunun doldurulması hususunda kayyımlar başvuru sahibini bilgilendirmekle görevli kılınmıştır. Yetkili kayyımın kim olduğunu yerel mahkeme başvuru sahibine bildirecektir. Başvuru sahipleri doldurmuş oldukları başvuru formunu ve eklerini kayyımlara sunmaktadırlar.

Ücret Garanti Programı açısından önemli bir diğer husus ise mahkeme tarafından mülke karşı açılan alacak taleplerinin son başvuru tarihine dikkat edilmesidir. Ücret Garanti Programı yine de iflas sürecinin kapanmasından önce kayyımlara yazılı başvurusunu sunan başvuru sahiplerini işleme almaktadır. İflas sürecinin kapanması halinde kayyımlar veya Ücret Garanti Programı, iflas sürecinin başlangıcından itibaren 6 ay içerisinde alacak talebini kabul etmiş olmalıdır.

4.5.5.1. Başvuruların Değerlendirilmesi

Kayyımlar Ücret Garanti Programına ilişkin başvuruları kontrol eder ve değerlendirir. Kayyımların yapmış olduğu kontrol ve değerlendirme sonucu, Ücret Garanti Programı kapsamında yapılan teminat taleplerinin karşılanıp karşılanamayacağına ilişkin Ücret Garanti Programına bir tavsiye kararı gönderilir.

Söz konusu tavsiye kararı da dikkate alınarak başvurular Ücret Garanti Programı tarafından değerlendirilir. Yapılan değerlendirme sonucu teminat talepleri tam anlamıyla kabul edilebileceği gibi kısmen kabul edilebilir veya reddedilebilir. Bazı durumlarda ise kayyımlardan ek bilgi talebinde bulunulması gerekebilmektedir.

İşçilerin Ücret Garanti Programı kapsamındaki teminat talepleri işleme konulduktan sonra, Ücret Garanti Programı sonuçlar hakkında işçileri bilgilendirmekle yükümlü olan kayyımlara bir mektup göndermektedir.

Ücret Garanti Programı kapsamındaki teminat talepleri reddedilen işçilerin itiraz hakları mevcuttur. İşçilerin itirazda bulunabilecekleri son tarih, teminat taleplerinin reddedildiğinin kendilerine bildirim tarihinden itibaren 3 haftadır. İşçiler bu kapsamdaki itirazlarını Ücret Garanti Programına göndereceklerdir. Ücret Garanti Programı verdiği kararın değiştirilmesi için bir gerekçe görmüyorsa, işçiler nihai kararı verecek olan Çalışma ve Sosyal İşlere şikâyette bulunulabilecek ve bu Kurum tarafından verilen karar nihai karar niteliği taşıyacaktır.

4.5.6. Program Kapsamında Yapılan Ödemelerin Değerlendirilmesi

Ücret Garanti Programına yapılan teminat ve hizmet talepleri, Program tarafından mümkün olan en kısa sürede işleme konmaktadır. İşlemlerin 1 aydan uzun sürmesi halinde başvuru sahipleri, bekledikleri işlemin yürütüldüğünü gösteren bir mektupla bilgilendirilirler.

Ücret Garanti Programı, başvuruları bireyler açısından değil iflas kararları açısından kaydetmektedir.

Ücret Garanti Programına başvuruda bulunan işçilerin taleplerinin onaylanması halinde, Program onaylanan teminat miktarını kayyımlara aktarır. Kayyımlar daha sonra

aktarılan bu tutarları zorunlu kesintileri ve vergileri kestikten sonra kişilere aktarmaktadırlar.

4.6. PORTEKİZ ÜCRET GARANTİ PROGRAMI

4.6.1. Giriş

Portekiz'de uygulanan Ücret Garanti Fonuna ilişkin bilgiler ağırlıklı olarak Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan bir rapordan derlenmiştir[389] Rapora göre Portekiz'de uygulanan Ücret Garanti Fonunun (FGS) amacı, işçilerin iş sözleşmesinden, sözleşme şartlarının ihlal edilmesinden (yasadışı olarak işten çıkarma) veya iş sözleşmesinin sona ermesinden (fesih) kaynaklanan ve işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya ekonomik zorluk içerisinde bulunması nedeniyle ödenmeyen alacaklarını garanti altına almaktır.

Burada işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Borçlarını ödeyebilme özelliğini kaybeden işletmeler bu kapsamda ödeme güçlüğüne düşmüş olarak kabul edilirler. İşveren daha sonra Mahkemeden kendisinin iflasını ilan etmesini talep eder ve alacaklıların şirketin kurtarılmasına veya iflasını ilan etmesine ve tasfiyeye girmesine karar verme seçenekleri mevcuttur.

Portekiz'de uygulanan Ücret Garanti Fonu (FGS) otomatik çalışan bir garanti sistemi değildir. Bu nedenle sistemden yararlanmak isteyen işçiler belirli bir süre içerisinde Fona başvuruda bulunmak zorundadırlar.

Ücret Garanti Fonu, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından garanti edilen sosyal koruma kapsamına girmeyen özerk bir fondur. Ücret Garanti Fonunun Sosyal Güvenlik Kurumu ile tek bağlantısı, finansmanının bir bölümünün bu Kurumdan sağlanması ve Fonun finansal yönetiminin Sosyal Güvenlik Finansal Yönetim Kurumunca yürütülmesidir.

[389] European Social Charter- 11th National Report on the implementation of the European Social Charter, https://rm.coe.int/168049159d, Erişim Tarihi: 10.05.2017, s. 119-129.

4.6.2. Başvurulara İlişkin Esaslar

İşçilerin Ücret Garanti Fonuna başvurabilmeleri için gerçekleşmesi gereken şartlar işçi ve işveren açısından ayrı ayrı değerlendirilebilecektir. Bu kapsamda işçinin başvuruda bulanabilmesi için işverenlerin;

- Bir Mahkeme tarafından iflas ettirilmiş olması gerekmektedir (ve kararın ilan edilmiş olması gerekir),
- Özel Yeniden Yapılandırma Projesinin (Special Revitalisation Project, PER) söz konusu olduğu halde işletmeye Mahkeme tarafından bir kayyım (adli yönetici) atanmış olmalıdır,
- Yargı Dışı Şirket Kurtarma Süreci (SIREVE) kapsamında yapmış olduğu başvurunun Rekabetçilik ve Yenilikçilik Ajansı tarafından kabul edilmiş olması,

gerekmektedir.

Ayrıca Fona başvuruda bulunabilmeleri için işçilerin de;

- Portekiz'de faaliyetini sürdüren bir işveren ile iş sözleşmesinin veya alt işveren ilişkisinin olması,
- Portekiz topraklarında çalışmış olması veya asıl çalışma yerinin Portekiz toprakları sayılması, ancak iki veya daha fazla Avrupa Birliği (EU) veya Avrupa Ekonomik Alanı (EEA) üye Devletinin topraklarında faaliyette bulunan bir işveren için, Portekiz dışında herhangi bir Avrupa Birliği (EU) veya Avrupa Ekonomik Alanı (EEA) Devletinin Mahkemesi veya yetkili birimi tarafından iflas kararı verilmesi,
- İşverenden alacakları olması (ücretler; tatil, noel ve/veya yemek ödemeleri; iş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya koşullarına uyulmaması nedeniyle ödenmesi gereken tazminatlar),

gerekmektedir.

Ayrıca iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 1 yıl 1 gün sonra başvuruda bulunan işçilere Ücret Garanti Fonu kapsamında ödeme yapılabilecektir.

4.6.3. Ödemelere İlişkin Esaslar

Ücret Garanti Fonu işverenin aciz halinin veya kurumsal iflas sürecinin başlamasından önceki 6 aylık döneme ilişkin işçiye ödenmesi gereken işçilik alacaklarını veya Yeniden Yapılandırma Projesi (PER) veya Yargı Dışı Şirket Kurtarma Sürecine (SIREVE) yapılan başvurulara ilişkin ödemeleri kapsamaktadır.

Ücret Garanti Fonu tarafından yapılan ödemeler aşağıdaki alacakları kapsamaktadır;

- Ücretler,
- Tatil, Noel ve/veya yemek ödemeleri,
- İş sözleşmesinin feshine veya şartlarının yerine getirilmemesine ilişkin tazminatlar,

Ücret Garanti Fonu şirket adına, iflas davası açılmasından veya Yeniden Yapılandırma Projesi (PER) veya Yargı Dışı Şirket Kurtarma Sürecine (SIREVE) başvuru yapılmasından önceki vadesi geçmiş 6 aylık ücret alacaklarını aşağıda yer alan limitlerin altında olması şartıyla ödemektedir.

Ücret Garanti Fonu kapsamında ödenen en yüksek aylık ödeme miktarı, işverenin ücretleri ödemesi gereken tarihte yürürlükte olan garantili asgari ücretin 3 katıdır. Ayrıca Ücret Garanti Fonu her işçiye en fazla 6 aylık ücretine eşit ödemeleri yapmaktadır. Dolayısıyla Fon tarafından garanti altına alınan alacakların üst limiti, yürürlükte olan asgari ücretin 18 katı tutarındadır. Bu üst sınır miktarı her yıl o yılın asgari ücret miktarına göre güncellenmektedir.

2014 yılında belirlenen asgari ücret tutarı 505 Euro'dur. 2014 yılı dikkate alındığında bir işçiye ödenebilecek aylık azami ödeme miktarı 1.515,00 Euro ve toplam ödenebilecek azami ödeme miktarı ise 9.090,00 Euro'dur.

Ücret Garanti Fonu kapsamında işçilere yapılan ödemeler, Sosyal Güvenlik Yönetim Kurumu (IGFSS) tarafından banka havalesi veya mektup çeki aracılığıyla yapılmaktadır. Ayrıca Ücret Garanti Fonu kapsamında her işçiye yapılacak olan toplam ödeme tutarı tek bir ödeme olarak toplu yapılmaktadır.

Ücret Garanti Fonu sisteminin kötüye kullanıldığının ispat edilmesi halinde Kurum, bir işçinin ödemesini reddetme hakkına sahiptir.

Sosyal Güvenlik Yönetim Kurumunun Yönetim Kurulu Başkanı otomatik olarak Ücret Garanti Kurumunun da Yönetim Kurulu Başkanlığını yürütmektedir. Yönetim Kurulu Başkanı nihai kararı verdikten sonra, Fon kapsamında yapılacak ödemeler yaklaşık 30 gün sürmektedir. Bu süre içerinde başvuru sahibinin talep ettiği alacak tutarının tamamının veya bir kısmının ödenmesine onay verilirse, ödenecek toplam tutar ve bu tutardan yapılacak Sosyal Güvenlik kesintisi ve/veya IRS vergi kesintisi başvuru sahibine bildirilmektedir.

Ücret Garanti Fonundan yararlanan işçiler, haklarına ilişkin herhangi bir ihlal oluşturan Sosyal Güvenlik Servisi ile ilgili herhangi bir durum veya olguyu bildirmek zorundadırlar.

4.6.4. Çalışma Koşulları Makamı

Ücret Garanti Fonu kapsamında, işverenin iş sözleşmesini feshinden kaynaklı ortaya çıkan imtiyazlı işçi alacaklarının da dikkate alınması gerekmektedir. İmtiyazlı alacak kavramı en basit şekliyle; yasa tarafından alacağın sebebine bakılarak bazı alacaklılara (bu devlet, bir yasal kişi veya gerçek kişi olabilir) verilen öncelik hakkı olarak tanımlanabilecektir.

Yukarıda tanımlanan imtiyazlı alacaklar menkul ve gayrimenkul alacakları olarak iki şekilde ele alınabilmektedir. Gayrimenkul alacakları her zaman imtiyazlı olarak kabul edilmekte iken, menkul alacakları genel veya imtiyazlı alacaklar olarak ikiye ayrılmaktadır.

Alacağın tahsilinde imtiyazlı menkul alacaklar borçlunun varlıklarının yalnızca belirli bir parçasını oluşturan menkul mallara başvurularak tahsil edilebilecektir. Genel menkul alacaklar ise haciz talebi ve/veya hacze eşdeğer yasal takip talebinin yapıldığı tarihteki borçlunun bütün menkul malvarlığından karşılanabilecektir.

İş sözleşmesinin feshedilmesinden dolayı ortaya çıkan işçi alacaklarına kanun tarafından;

- Menkul varlıklarla ilgili olarak genel bir imtiyaz,
- İşçinin çalıştığı yerdeki gayrimenkul varlıklar açısından ise varlığın işverene ait olduğu ölçüde işçiye özel bir imtiyaz,

sunulmuştur.

Bu ayrıcalıklar daha sonra konuya ilişkin Medeni Kanun hükümlerine uygun olarak diğer alacak taleplerine kıyasla öncelikli olacak şekilde sıralanmaktadır. Bu özel korumaya ek olarak bu tür iş sözleşmesinin feshinden kaynaklanan işçi alacaklarının vadelerinin 3 ayı geçmesi halinde, Ticari İşletme Kanununda(Commercial Companies Code, CSC) belirtildiği şekilde işverene egemen olan, işverenle karşılıklı veya grup ilişkisi içerisinde olan şirketler, söz konusu alacakların ödenmesinden sorumludurlar. Ayrıca İş Kanununun 335'inci maddesi ve Ticari İşletme Kanunun 78, 79 ve 83'üncü maddeleri uyarınca belirli koşullara tabi olarak ortaklar, yöneticiler, müdürler, genel müdürler de müştereken bu alacakların ödenmesinden sorumlu tutulmuşlardır.

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya ekonomik açıdan zor durumda bulunması nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle işçinin hak kazandığı bu alacakların yukarda anlatılan imtiyazlar neticesinde de tahsil edilememesi halinde bu alacaklar son olarak Ücret Garanti Fonundan ödenebilecektir.

Çalışma Koşulları Makamı bu alana müdahale ederse yapmaya çalıştığı şeylerden birisi, ödeme güçlüğüne düşen işverenden alacağı bulunan fakat iflas sürecinde bu alacak için mahkemeye kayıt yaptırmayan veya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Destekleme Kurumu (IAPMEI) ile uzlaşma talebinde bulunan veya alacağının kaynağı işveren tarafından beyan edilmeyen alacaklıların bu zor durumların üstesinden gelmelerine yardımcı olmaktır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

5.1. FONUN ÖDEMELER BAKIMINDAN KAPSAMI

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin "tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde, Fon kapsamında geçerli olan ücret alacağı tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre Ücret Garanti Fonunun yalnızca temel ücret alacağını kapsadığı, temel ücret alacağı dışındaki hiçbir işçi alacağının Fon kapsamında ödenmesinin mümkün olmadığı anlaşılmaktadır.

Fakat çalışmada incelenen ILO belgelerinde ve Avrupa Birliği Direktiflerinde işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçilerin kıdem ve ihbar tazminatları ile hastalık, tatil, bayram vb. diğer işçilik alacaklarının Ücret Garanti Fonundan karşılanması esas alınmış ve incelenen birçok ülke örneğinde de uygulama bu şekilde hayat bulmuştur.

Fon kapsamında ödenen işçi alacaklarının çok dar bir kapsamda tutulduğu ve bu kapsamın genişletilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Kıdem tazminatına ilişkin mevcut çalışmalar yer aldığından, en azından işçilerin, ödeme güçlüğüne düşen işyerlerinden olan hastalık, tatil, bayram vb. işçilik alacaklarının da Ücret Garanti Fonu kapsamında ödenmesi, Ücret Garanti Fonu uygulamasının ruhuna daha uygun olacaktır.

5.2. FONUN YARARLANICILAR BAKIMINDAN KAPSAMI

Mevcut Ücret Garanti Fonu mevzuatında, Fonun kapsamında yer alan işçiler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 46'ncı maddesinde belirlenmiştir. Bu maddeye göre, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi ve aynı maddenin 2'nci fıkrası kapsamında bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, 4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52'nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile ek 6'ncı maddesi kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar Fon kapsamındadır. Ücret Garanti Fonuna ilişkin bu kapsamda çeşitli değişiklikler yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Zira işyerinde

sermaye payı bulunanlar, işyerinde yöneticilik kademesinde görev yapanlar, işverenle kan veya kayın hısımlığı bulunan veya işverenle yakın ilişki içerisinde bulunan işçilerin zaman zaman işverenle muvazaalı işlem yaparak Fondan yersiz ödeme alabilmeleri mümkündür. Çalışma kapsamında incelenen ülkelerden birisi olan Kanada'da bu riskin önüne geçilebilmesi amacıyla sabit yöneticiler, eski işletmelerinin çoğunluk hissesine sahip olan işçiler ve eski işyerlerinin yöneticileri ile yakın ilişki içerisinde bulunan işçiler Ücret Garanti Programı kapsamından çıkarılmıştır.

Bu kapsamda Fonun istismarının engellenmesi amacıyla, ödeme güçlüğüne düşen işyerinde yönetici veya müdür kademelerinde çalışanlar ile işyerinin sermayesinin ağırlıklı hissesini elinde bulunduran işçilerin Ücret Garanti Fonu kapsamından çıkarılmasına ilişkin yasal bir düzenleme getirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra ödeme güçlüğüne düşen işverenle kan veya kayın hısımlığı bulunan veya yakın ilişki içerisinde yer alan işçilerin de Fon kapsamından çıkarılmasına ilişkin düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

5.3. İŞÇİ ALACAK BELGESİ

İşçilerin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmeleri için, ödeme güçlüğüne düşen işverenden ücret alacaklarının bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla ücret alacağı bulunmayan işçilere Fon kapsamında ödeme yapılamayacaktır.

Uygulamada işçi alacağının olup olmadığının tespitinde zorluklar yaşanmaktadır. Ücret Garanti Fonu uygulamalarında bu tespitin yapılabilmesi amacıyla işçiden ücret alacaklarının dönemini ve miktarını gösteren "işçi alacak belgesi" talep edilmektedir. İlgili belgenin doldurulmasına ve onaylanmasına ilişkin hususlar ödeme güçlüğü nedenine göre değişiklik göstermektedir. Burada karşılaşılan sorunlardan ilki işverenden ücret alacağını tahsil eden işçilerin, işçi alacak belgesini gerçeğe aykırı şekilde doldurarak Ücret Garanti Fonundan yersiz ödeme almalarıdır.

Bu kapsamda karşılaşılan bir diğer sorun ise işverenin iflas etmesi veya hakkında iflas erteleme kararı verilmesi durumlarında, işçi alacak belgelerini onaylamaları gereken iflas dairesi, iflas idaresi veya mahkemece atanan kayyımların, belgelerin içeriğini araştırmaksızın veya boş belgeleri onaylaması durumudur. Ayrıca söz konusu yetkili kişi veya kurumlar bu belgeleri doldurmak gibi bir yetki ve sorumluluklarının bulunmadığını ifade etmekte ve belgelerin doldurulup onaylanmasından kaçınabilmektedirler. Belirtilen

bu hususlar zaman zaman Fondan yersiz ödeme yapılmasına veya işçilerin hak kaybına uğramalarına neden olabilmektedir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde yer alan seçilmiş bazı ülkelerdeki Ücret Garanti Fonu uygulamalarına bakıldığında, ödeme güçlüğüne düşen işverenden ücret alacağı bulunan işçilerin ve alacak miktarlarının tespitine ilişkin sorumluluk genellikle iflas veya tasfiye sürecinin idari yetkililerine (kayyumlar veya icra memurları) verilmiştir. Ücret Garanti Kurumları söz konusu idari yetkililerden gelen işçi listelerine ve ücret miktarlarına göre ödeme yapmakta ve tespit sorunu bu şekilde çözüme kavuşturulmaktadır. Türkiye'de böyle bir sistemin kurulabilmesi için öncelikle icra ve iflas mekanizmasına kanundan doğan böyle bir sorumluluğun verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Zira işçi alacak belgelerinin doldurulması ve onaylanmasına ilişkin tek düzenleme Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin "başvuru" başlıklı 8'inci maddesinde yer almakta ve bu düzenlemenin herhangi bir yaptırımı da bulunmamaktadır. 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununa bu hususa ilişkin düzenlemelerin bir an önce eklenmesinin, sistemin sağlıklı yürütülmesi açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

5.4. ÖDEME GÜÇLÜĞÜ TARİHLERİ

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin "tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde ödeme güçlüğüne düşme tarihleri, iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarih veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihi olarak tanımlanmıştır. Ödeme güçlüğü tarihleri 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmemekte, bunun yerine Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde düzenlenmektedir. Kanunda yer almayan bir hususun Yönetmelikle düzenlenmesinin mümkün olmayacağı değerlendirilmektedir. Bu nedenle 4447 Sayılı Kanun'un Ek 1'inci maddesine ödeme güçlüğü tarihlerine ilişkin bir düzenleme eklenmelidir.

Ödeme güçlüğüne düşme tarihleri işçilerin son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olmaları şartı açısından da önem arz etmektedir. Söz konusu bir yıllık sürenin hesaplanmasında ödeme güçlüğüne düşme tarihi esas alınmakta ve geriye dönük bir yıllık süre içerisinde işçinin, ödeme güçlüğüne düşen işyerinde bir gün dahi olsa çalışmış olması yeterli görülmektedir. Fakat zaman zaman işveren adına ödeme güçlüğü kararının alınabilmesi oldukça uzun sürebilmekte ve işçiler bir yıllık çalışma şartı açısından mağduriyet yaşayabilmektedirler.

Yapılan açıklamalar ve sunulan gerekçeler kapsamında ödeme güçlüğü tarihinin karar tarihinden ziyade bu amaçla mahkemeye başvurulan tarih olarak yeniden belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Burada Ücret Garanti Fonu kapsamında ödeme yapılabilmesi için mahkeme kararının beklenmesi gerektiği ise açıktır.

İşveren adına aciz vesikası alınması halinde ise, alacaklının takip talebinin kesinleşme tarihi ödeme güçlüğü tarihi olarak kabul edilmelidir. Bu durumda Ücret Garanti Fonu kapsamında ödeme yapılabilmesi için borçlu adına icra dairesinden aciz vesikası veya aciz vesikası hükmünde haciz tutanağı alınması gerekmektedir.

5.5. KESİNLEŞMEMİŞ MAHKEME KARARLARINA GÖRE YAPILAN ÖDEMELER

Bilindiği üzere işverenin iflası veya iflasının ertelenmesi kararlarını ticaret mahkemeleri vermektedir. Mahkeme tarafından verilen bu kararlar temyiz makamı olan Yargıtay'a götürülebilmekteydi. Bu uygulama Ücret Garanti Fonu açısından da oldukça büyük önem arz etmekteydi. Nitekim özellikle iflas ve iflasın ertelenmesi kararlarına istinaden Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılan ödemelerde, söz konusu mahkeme kararlarının kesinleşmesi beklenmemekte ve yerel mahkemenin vermiş olduğu kararlara göre ödeme yapılmaktaydı. Ödeme güçlüğü kararının(iflas veya iflas erteleme) Temyiz makamınca(Yargıtay) iptal edilmesi ve iptal kararının kesinleşmesi halinde, yerel mahkemenin kararına istinaden yapılan Ücret Garanti Fonu ödemeleri, ödeme güçlüğü durumu ortadan kalktığı için ilgililerden geri tahsil edilmekteydi.

2016 yılı Temmuz ayında yapılan bir değişiklikle Bölge Adliye Mahkemeleri kurulmuş ve istinaf kanun yolu getirilmiştir. Yeni düzenleme ile ilk derece mahkemeleri tarafından verilen bazı kararlara ilişkin olarak, doğrudan temyize başvurulması yerine öncelikle Bölge Adliye Mahkemelerinde istinaf yoluna başvurulabilmekte ve böylelikle Yargıtay'ın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır. Burada değinilmesi gereken bir diğer husus ise, Bölge Adliye Mahkemelerince verilen istinaf kararlarının da temyize götürülebilmesi mümkündür.

Yapılan bu değişiklikler neticesinde Ücret Garanti Fonu kapsamında kesinleşmemiş iflas veya iflasın ertelenmesi kararlarına istinaden yapılan ödemelerin takibi de oldukça zor bir hale gelmiştir. Yapılan bu düzenleme sonucu, Fon kapsamında

yapılan ödemelerin takip sürecine bir basamak daha eklenmiş ve artık Bölge Adliye Mahkemelerince verilen istinaf kararlarının takibi de mecburi hale gelmiştir.

Yukarıda yer alan açıklamalar kapsamında ilk derece mahkemeleri tarafından verilen iflas veya iflasın ertelenmesi kararlarının takibinin yapılabilmesi amacıyla Kurum Hukuk Müşavirliği ile işbirliği yapılarak, bu takibe ilişkin mümkün olması halinde istinaf ve temyiz makamlarıyla bir karar sorgulama altyapısının kurulması da sağlanmalıdır. Böylece yapılan yersiz ödemeler daha hızlı tespit edilecek ve tahsili de bir o kadar hızlı yapılarak kamu zararı da önlenmiş olacaktır.

5.6. ACİZ VESİKASI HÜKMÜNDEKİ HACİZ TUTANAKLARI

İşçilere Ücret Garanti Fonu ödemesi yapılabilmesi için gereken şartların başında işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması gelmektedir. İşverenin iflas etmesi, hakkında iflas erteleme veya konkordato kararı verilmesi veya işveren adına aciz vesikası alınması hallerinde işveren ödeme güçlüğüne düşmüş sayılmaktadır.

Ödeme güçlüğü nedenlerinden öncelikle işveren adına aciz vesikası alınması durumu tartışılacaktır. Aciz vesikası, işverenin borç ödemeden aciz olduğunu gösteren bir belgedir. Ücret Garanti Fonu uygulamasında aciz vesikası iki açıdan değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi işveren adına, İcra ve İflas Kanunu'nun 143'üncü maddesi kapsamında "borç ödemeden aciz vesikası" alınması durumudur. 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 143'üncü maddesine göre alınan bu şekildeki "borç ödemeden aciz vesikası" gerçek bir ödeme güçlüğü durumunu belgelemekte ve bu belgeye ilişkin uygulamada bir sorunla karşılaşılmamaktadır.

Aciz vesikasına ilişkin bir diğer uygulama ise İcra ve İflas Kanunu'nun 105'inci maddesinde düzenlenen ve işverene ait haczi kabil mal bulunmaması halinde işveren adına tutulan haciz tutanağının 143'üncü maddede yer alan borç ödemeden aciz vesikası hükmünde olacağını ifade eden düzenlemedir (çalışmanın ilerleyen kısımlarında, 105'inci maddedeki bu düzenlemeden aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağı olarak söz edilecektir). Aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağı Ücret Garanti Fonu uygulamasına, "haczi kabil mal yoktur" ifadesi yer alan haciz tutanaklarının aciz vesikası hükmünde haciz tutanağı olarak kabul edilmesi şeklinde aktarılmıştır.

Aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağı uygulamasında karşılaşılan sorunlardan ilki, herhangi bir haciz tutanağında "…haczi kabil mal yoktur." ifadesinin varlığının, bu

tutanağı borç ödemeden aciz vesikası haline getirip getiremeyeceği tartışmasıdır. Nitekim uygulamada karşılaşılan bazı haciz tutanaklarında "…işyerinin kapalı olduğu, bu nedenle işyerine girilemediği ve dolayısıyla işyerinde haczi kabil malın bulunmadığı…" gibi ifadeler yer almakta ve bu tutanaklar mevcut Ücret Garanti Fonu uygulamasında aciz vesikası olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu gibi durumlarda işverenin malvarlığına ilişkin ayrıntılı bir inceleme veya araştırmanın yapılmamış olması nedeniyle söz konusu haciz tutanağının, işverenin ödeme güçlüğünde olup olmadığını göstermesi bakımından yetersiz kaldığı değerlendirilmektedir. İşverenin işyerinden başka bir mekânda malvarlığının olması muhtemeldir. Bu durumda işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünden söz edilemeyecek ve bu kapsamda yapılan Ücret Garanti Fonu ödemeleri de yersiz olacaktır.

Ayrıca bu hususta karşılaşılan bir diğer sorun da bu haciz tutanaklarının borç ödemeden aciz belgesi olarak kabul edilip edilmemesi hususunda İcra Daireleri arasında bir uygulama birliğinin bulunmamasıdır. Zira resmi yazışmalar neticesinde bir İcra Dairesinin "aciz vesikası hükmündedir" şeklinde hüküm belirttiği haciz tutanağına bir başka İcra Dairesi, "işverenin bütün malvarlığı sorgulanmadığı sürece bu tutanağın aciz vesikası hükmünde değerlendirilemeyeceği" şeklinde hüküm belirtmektedir.

Yukarıda yer alan tartışmalar ışığında aciz vesikası hükmündeki haciz tutanaklarının her zaman işverenin tam manasıyla ödeme güçlüğüne düştüğünü göstermediği ve her "…haczi kabil mal yoktur" ifadesi yer alan haciz tutanağının ödeme güçlüğü belgesi olarak kullanılamayacağı değerlendirilmektedir. Fakat aciz vesikası hükmündeki haciz tutanaklarının tamamen ödeme güçlüğü nedenleri arasından çıkartılmasının ise işçiler açısından hak kaybına neden olan adaletsiz bir uygulama olacağı da açıktır. Bu nedenle özellikle aciz vesikası hükmündeki haciz tutanakları ile yapılan Ücret Garanti Fonu başvurularında, tutanağın sınırlarının daha iyi çizilmesi gerekmektedir. Örneğin "…haczi kabil mal yoktur" ifadesinin yer aldığı haciz tutanaklarının ilgili İcra Müdürlüklerinden aciz vesikası hükmünde olup olmadıklarının sorgulanması gerekmektedir. Fakat bunun yapılabilmesi için İcra ve İflas Kanununda yapılacak bir değişiklikle İcra Müdürlüklerine bu görevin yasal olarak verilmesi gerektiği de açıktır.

Bu hususta alınabilecek bir diğer önlem ise hakkında aciz vesikası hükmünde haciz tutanağı alınan işverenin malvarlığının olup olmadığının tapu, emniyet ve banka

kayıtlarından sorgulanmasıdır. Fakat bu sorgulamanın yapılabilmesi için ilgili birimlerle bilgi paylaşım altyapısının kurulması gerekmektedir. Böyle bir bilgi paylaşım altyapısının kurulabilmesi ise ancak yasal mevzuatın oluşturulması ile mümkün olabilecektir.

Aciz vesikası hükmündeki haciz tutanaklarına ilişkin karşılaşılan bir diğer sorun ise, işçinin aynı işverene ilişkin birden fazla haciz tutanağı ile Fona başvuruda bulunabilmesidir. Hakkında aciz vesikası hükmünde haciz tutanağı alınan işverenden olan üç aylık ücret alacağını Ücret Garanti Fonundan tahsil eden işçi, aynı işveren adına İcra Müdürlüğünden yeni bir haciz tutanağı alarak, bu tutanağa istinaden bir kez daha Ücret Garanti Fonuna başvurabilmekte ve bu durumun da Fonun kötüye kullanılmasına neden olduğu değerlendirilmektedir. Burada aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağı ile aynı işveren ile olan iş ilişkisinden en fazla bir defaya mahsus (3 aylık) Ücret Garanti Fonundan yararlanılması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu hususa ilişkin yasal düzenlemelerin bir an önce Ücret Garanti Fonu mevzuatına dâhil edilmesi gerekmektedir.

5.7. BİR YILLIK ÇALIŞMA ŞARTI

Bilindiği üzere Ücret Garanti Fonundan yararlanma şartlarından bir diğeri de işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olmasıdır.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1'inci maddesinde Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılacağı hükmü yer almaktadır.

4447 sayılı Kanunda yer alan bu düzenlemenin yanı sıra Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinin 2'nci fıkrasında da işçinin Fondan yararlanabilmesi için işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Kanunda ve yönetmelikte yer alan bu düzenlemeler işçinin, ödeme güçlüğü tarihinden önceki son bir yıl içinde sürekli olarak aynı işyerinde çalışmış olması şartını aramakta fakat uygulamada işçinin son bir yıl içinde aynı işyerinde bir gün dahi çalışmış olması yeterli görülmektedir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 9'uncu maddesinde yer alan hüküm, 4447 Sayılı Kanunun Ek 1'inci maddesine uygundur. Fakat uygulamada

Kanun ve Yönetmelik hükümlerinde aranan bir yıl sürekli çalışmış olma şartı aranmamış ve işçinin aynı iş yerinde son bir yıl içinde bir gün dahi çalışmış olması halinde Fondan yararlanmasına imkân tanınmıştır. Uygulamada yer alan bu hususun, Kanun ve Yönetmelikte yer alan hükümler dikkate alındığında işçi lehine esnek bir yorumla hayata geçirildiği değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer alan açıklamalar çerçevesinde bir yıllık süreye ilişkin Kanun ve Yönetmelik hükümlerinin, uygulamada bu derece esnek yorumlanamayacağı değerlendirilmektedir. Her ne kadar uygulama işçinin lehine olsa da Kanun ve Yönetmelikte yer alan açık hükmün yorum yoluyla esnetilmesi, mevzuatta yer alan durumdan farklı bir uygulama ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Burada değinilmesi gereken bir diğer husus, mevcut uygulamanın mevzuatta yer alan düzenlemelere kıyasla işçi lehine olduğu ve uygulamanın devam ettirilmesi gerektiğidir. Fakat uygulamanın devam ettirilmesi halinde Kanun ve Yönetmelikte yer alan konuya ilişkin maddelerin derhal değiştirilmesi ve söz konusu esnekliğe izin verebilecek yasal mevzuatın hayata geçirilmesi gerekmektedir.

5.8. ÖDEME GÜÇLÜĞÜ TARİHİNDEN HEMEN ÖNCE GERÇEKLEŞEN İŞÇİ ALIMLARI VE ÜCRET ARTIŞLARI

Ücret Garanti Fonu uygulamasında karşılaşılan bir diğer sorun, işverenler tarafından ödeme güçlüğü tarihinden hemen önce yeni işçi alımlarının arttırılması ve mevcut bazı işçilerin SGK sigorta primlerinde meydana gelen fahiş artışlardır. Uygulamada bazı işverenler, özellikle işletmelerin kurtarılmasının mümkün olduğu iflasın ertelenmesi gibi durumlarda, siparişlerini yetiştirebilmek amacıyla yeni işçiler işe almaktaysa da bazı işverenler ise yakın ilişki içerisinde oldukları işçilerin Fondan muvazaalı olarak yararlanmalarını sağlamak amacıyla işe alımlar gerçekleştirebilmektedirler. Ayrıca ödeme güçlüğüne düşeceğini anlayan bazı işverenler, mevcut bir kısım işçilerine ait sigorta primlerini, ödeme güçlüğünden önceki dönemde muvazaalı şekilde arttırarak, söz konusu işçilere Fondan fazla ödeme yapılmasına sebep olabilmektedirler.

Fransa'da uygulanan Ücret Garanti Fonu uygulaması incelendiğinde, Fon kapsamında yapılan ödemelerin üst sınırı belirlenirken, işçilerin ödeme güçlüğü tarihi itibariyle işletme ile olan iş sözleşmelerinin sürelerinin de dikkate alındığı kademeli bir

azami ödeme sisteminin uygulandığı görülmektedir. Söz konusu kademelendirme sistemine göre ödeme güçlüğü tarihi itibariyle;

- 6 aydan daha az çalışmışlığı bulunan işçiler için garanti miktarının üst sınır günlük; 52,304 Euro,
- 6 ay ila 2 yıl arasında çalışmışlığı bulunan işçiler için garanti miktarının üst sınır; 65,380 Euro,
- 2 yıldan fazla çalışmışlığı bulunan işçiler için garanti miktarının üst sınır; 78,456 Euro,

olarak belirlenmiştir.

Türkiye'de ise mevcut Ücret Garanti Fonu uygulamasında böyle bir kademelendirme sistemine gidilmemiş ve Fon kapsamında yapılacak azami ödeme miktarı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 82'nci maddesinde düzenlenen sigortalıların günlük kazanç üst sınırı olarak belirlenmiştir. Ülkemizde uygulanan mevcut sistemde işçi, ödeme güçlüğüne düşen işyerinde sadece üç ay çalışmış olsa dahi, Ücret Garanti Fonundan azami tutar üzerinden faydalanabilmektedir.

Türkiye'de yer alan bu uygulamanın işçinin ödeme güçlüğüne düşen işyerindeki hizmet yılını da göz önünde bulunduracak şekilde tekrar düzenlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Şöyle ki bu kademelendirme sistemine göre işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarih itibariyle;

- 6 aydan az çalışmışlığı olan işçilere günlük kazanç alt sınırının 2 katı,
- 6 ay ila 2 yıl arasında çalışmışlığı olan işçilere günlük kazanç alt sınırının 4 katı,
- 2 yıldan daha fazla çalışmışlığı olan işçilere ise günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı,

tutarında azami ödeme miktarı sınırlaması getirilebilecektir. Böylelikle ödeme güçlüğü tarihine yakın bir dönemde işe alınan işçilerin azami sınırdan ödeme almalarının önüne geçilmiş olacaktır. Ayrıca ödeme güçlüğü tarihine yaklaşıldıkça işverenlerin, bazı işçilerin ücretlerini yüksek göstermeleri de mevcut uygulamaya göre daha zor hale getirilmiş olacaktır.

5.9. FON KAPSAMINDA EN FAZLA ÜÇ AYLIK ÜCRET ALACAKLARININ ÖDENMESİ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1'inci maddesinde işçilerin, ödeme güçlüğüne düşen işverenlerle olan iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarının karşılanması amacıyla, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonunun kurulacağı yer almaktadır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesine göre ise ücret alacağı "…ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücrete ilişkin alacakları…" ifade etmektedir.

İşsizlik Sigortası Kanunu ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde yer alan üç aylık ücret sınırı, uygulamada karışıklıklara neden olmaktadır. Bu üç aylık ücret alacağı süresinin her işveren açısından mı yoksa her ödeme güçlüğü açısından mı değerlendirileceği hususu net değildir. İşçinin, ödeme güçlüğüne düşen bir işverenden olan en fazla üç aylık ücret alacakları için mi yoksa aynı işverenin birden fazla kez ödeme güçlüğüne düşmesi halinde her ödeme güçlüğü için söz konusu olan üç aylık ücret alacakları için mi Ücret Garanti Fonundan yararlanabileceği hususu önem arz etmektedir. Uygulamada bir işçi aynı işverenden farklı ödeme güçlüğü nedenleri ile üç ayı aşkın Ücret Garanti Fonu ödemesi alabilmektedir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde yer alan üç aylık ücret alacağı sınırının tereddüte mahal vermeyecek şekilde daha açık belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

5.10. AYNI DÖNEMDE BİRDEN ÇOK İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN DURUMU

İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik mevzuatı açısından bir kişinin aynı dönemde birden fazla işyerinde tam zamanlı olarak çalışmasında bir beis yer almamaktadır. Dolayısıyla aynı dönemde birden çok işyerinde çalışmakta iken, çalıştıkları işyerlerinin ödeme güçlüğüne düşmeleri nedeniyle işçiler zaman zaman Ücret Garanti Fonu başvurusunda bulunabilmektedirler. Bu hususa ilişkin mevcut Ücret Garanti Fonu mevzuatında herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin "tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde ücret alacağı tanımlanmış ve en fazla 3 aylık temel ücret alacağının bu tanım içerisinde yer

alabileceği ifade edilmiştir. Zaman zaman aynı dönemde birden fazla işyerinde tam zamanlı olarak çalışan işçiler, ödeme güçlüğüne düşen işyerlerinden aynı döneme ait olan ücret alacaklarını Fon kapsamında talep edebilmektedirler. Bu gibi durumlarda yukarıda yer alan 3 aylık sınırın aşılması halinde aşılan kısmın Fon kapsamında ödenmesinin mümkün olmayacağı değerlendirilmektedir.

Yapılan bu açıklamalar çerçevesinde öncelikle Ücret Garanti Fonu mevzuatında, aynı anda birden fazla işyerinde çalışan işçilerin durumuna ilişkin açık düzenlemelere yer verilmelidir. Bu kapsamda aynı dönemde ödeme güçlüğüne düşen birden fazla işyerinde tam zamanlı çalışmakta iken Ücret Garanti Fonu başvurusunda bulunan işçilerin yalnızca 3 aylık temel ücret alacakları Fon kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu gibi durumlarda işçilere 3 aylık temel ücret alacağını aşmamak üzere, yüksek olan ücret alacaklarını seçebilme serbestisi getirilebileceği değerlendirilmektedir.

5.11. FON KAPSAMINDA YAPILAN ÖDEMELERİN İŞVERENDEN TAHSİLİ

Ücret Garanti Fonu kapsamında işçilere yapılan ödemelerin, ödeme güçlüğüne düşen işverenlerden tahsil edilmesine ilişkin mevcut Ücret Garanti Fonu mevzuatında bir düzenleme söz konusu değildir.

Ödeme güçlüğüne düşen işverenlerden olan ücret alacaklarının Fon kapsamında işçilere ödenmesi yapılan bu ödemelerin işverenlerden tahsil edilmemesi, Ücret Garanti Fonunun istismarına yol açabileceği gibi sisteme hiçbir katkı sunmayan, işverenin diğer alacaklılarının da dolaylı açıdan finanse edilmesi anlamına gelmektedir.

Ayrıca incelenen ülke örneklerinde, Fransa ve Kanada gibi ülkelerin işçilere yaptıkları ödemeleri işverenden tahsil ettikleri anlaşılmıştır. Söz konusu ülkelerin böyle bir düzenlemeye gitmelerindeki temel amacın ise Fonun dengesinin korunması olduğu görülmektedir. Bu ülkeler Ücret Garanti Fonu kapsamında yapmış oldukları ödemeleri işverenlerden tahsil ederek Fon kapsamında toplanan katkı paylarının oranını düşürebilmekte ve böylece katkı payı ödemekle yükümlü olduğu halde ödeme güçlüğüne düşmeyen işverenler üzerindeki yükün hafifletilebilmesi sağlanmakta ve daha adaletli bir sistem oluşturulmaktadır.

Türkiye'de uygulanan mevcut Ücret Garanti Fonu mevzuatında yapılacak değişikliklerle, İŞKUR'un işçilere yapılan ödemeleri, ödeme güçlüğüne düşen işverenlerin mal varlıkları üzerinden tahsil edebilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

SONUÇ

Ücret kavramı özellikle işçi ve işveren başta olmak üzere toplumun birçok kesimini etkileyen oldukça önemli bir kavramdır. İşgücü piyasasında haklarını korumak açısından işverene oranla daha güçsüz durumda bulunan işçiler zaman zaman, kendilerinin ve ailelerinin yegâne geçim kaynağı olan ücret alacaklarını da korumakta zorluklar yaşayabilmektedir. ILO ve Avrupa Birliği Konseyi gibi ulus üstü organizasyonlar, işçi ücretlerinin korunmasına ilişkin birçok sözleşme veya direktiflerle üye devletlerin bu konuda yasal önlemler almalarını sağlamayı amaçlamışlardır. Bu sözleşme ve direktiflere uygun olarak birçok devlet ücretlerin korunmasına ilişkin mevzuatlar ve düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemelerden birisi de ödeme güçlüğüne düşen işverenlerden ücret alacağı olan işçileri, bu alacaklarına en kısa sürede ulaştırmayı amaçlayan Ücret Garanti Fonu uygulamasıdır.

Ücret Garanti Fonu uygulaması işçilerin, ücretlerini daha kısa sürede elde edebilmelerini sağlamakta ve özellikle kriz dönemlerinde işçilerin mağduriyetlerini bir nebze de olsa giderebilmektedir. Böylece krizlerin sosyal etkileri de azaltılmış olmaktadır.

Türkiye'de uygulanan Ücret Garanti Fonu uygulamasına ilişkin karşılaşılan sorunlara ve bu sorunların çözümüne ilişkin önerilere aşağıda yer verilmiştir.

i. Ücret Garanti Fonunun ödemeler bakımından kapsamının, ödeme güçlüğüne düşen işverenden olan tatil, bayram ve hastalık ödemeleri de dâhil olmak üzere bütün işçilik alacaklarını kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.
ii. Ücret Garanti Fonunun kötüye kullanımının engellenebilmesi amacıyla, yararlanıcılar bakımından kapsamından ödeme güçlüğüne düşen işyerinde yönetici, müdür gibi yöneticilik kademesinde çalışan işçilerin, ödeme güçlüğüne düşen işyerinin ağırlıklı hisselerini elinde bulunduran işçilerin, işveren ile kan veya kayın hısımlığı bulunan işçilerin ve işveren ile yakın ilişki içerisinde bulunan işçilerin çıkarılması gerektiği değerlendirilmektedir.

iii. Ücret Garanti Fonu kapsamında ödeme yapılabilmesi için, işçinin ücret alacağının olup olmadığına ilişkin tespitin İcra ve İflas Kanununda yapılacak bir değişiklikle birçok ülkede olduğu gibi, icra ve iflas sürecindeki adli yetkililere (iflasta ikinci alacaklılar toplantısı, iflas ertelemede kayyum vb.) verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

iv. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği ile belirlenen ödeme güçlüğü tarihlerinin, işçilerin bir yıllık süre açısından mağdur olmalarının engellenebilmesi amacıyla iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararlarında karar için mahkemeye başvurulan tarih, işveren adına aciz vesikası alınması halinde ise icra takibinin kesinleşme tarihi olarak değiştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

v. Ticaret mahkemeleri tarafından verilen ödeme güçlüğü kararlarının kesinleşip kesinleşmediklerinin takip edilebilmesi amacıyla, istinaf ve temyiz makamları tarafından verilen kararların sorgulanabileceği bir bilgi işlem alt yapısının hayata geçirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

vi. "Haczi kabil mal yoktur" ifadesi bulunan haciz tutanaklarının, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 143'üncü maddesinde yer alan aciz vesikası hükmünde olup olmadığının icra müdürlüklerinden yazılı olarak sorgulanması veya söz konusu haciz tutanaklarının tapu, emniyet ve bankalardan sorgulanarak işveren adına kayıtlı malvarlığının bulunup bulunmadığının tespitini sağlayacak yasal mevzuatın oluşturulması gerektiği değerlendirilmektedir.

vii. Ücret Garanti Fonu kapsamında birbirini takip eden dönemlerde, aynı işveren adına birden fazla aciz vesikası hükmünde haciz tutanağı alınması durumunda, aynı işveren adına alınan en fazla bir haciz tutanağına ilişkin ödeme yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

viii. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 'inci maddesinde ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinin 2'nci fıkrasında düzenlenen, işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde sürekli çalışmış olması koşulunun, uygulamada yer aldığı gibi işçinin, son bir yıl içinde bir gün dahi çalışılmış olmasının yeterli olacağı şeklinde değiştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

ix. Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılan azami ödeme miktarlarının, işçilerin ödeme güçlüğüne düşen işveren ile olan iş sözleşmesi süresini de dikkate alacak şekilde aşağıdaki gibi;

- 6 aydan az çalışmışlığı olan işçilere günlük kazanç alt sınırının 2 katı,
- 6 ay ila 2 yıl arasında çalışmışlığı olan işçilere günlük kazanç alt sınırının 4 katı,
- 2 yıldan daha fazla çalışmışlığı olan işçilere ise günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı,

olarak kademelendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

x. 4447 sayılı Kanun'un Ek 1'inci maddesi ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 4'üncü maddesinde düzenlenen, Fon kapsamında en fazla üç aylık temel ücret alacağının ödenmesi hususunun mevzuatta daha açık ve belirli bir şekilde yeniden tanımlanması gerektiği değerlendirilmektedir.

xi. Aynı dönemde birden çok işyerinde çalışmakta iken, çalıştığı işyerlerinin ödeme güçlüğüne düşmesi nedeniyle Ücret Garanti Fonuna başvuruda bulunan işçilere ilişkin mevzuata düzenleme eklenmesi ve bu durumda olan işçilere, daha yüksek ücret alacağının yer aldığı işvereni seçebilme imkânının tanınması,

xii. Ücret Garanti Fonu kapsamında işçilere yapılan ödemelerin daha sonra Kurum tarafından ödeme güçlüğüne düşen işverenlerin malvarlığından tahsil edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

A.ISAAC; **İşletme İktisadı**, Çev. Tuna Orhan, İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, Yayın no:87, İstanbul, 1957.

Akyiğit, Ercan; **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2006.

Altay, Sümer; **İflas Hukuku**, Cilt:1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2004.

Başbuğ, Aydın; **Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, Tes-İş Sendikası, Ankara, 1999.

Benligiray, Serap; **Ücret Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayın No.1462, Eskişehir 2003.

Bingöl, Dursun; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara 2010.

Çakır, Özlem; **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2006.

Çavdar, Seyit, Biçkin, İnci; **İflas ve İflasın Ertelenmesi**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2006.

Çelik, Nuri; **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 22.Baskı, İstanbul 2009.

Çenberci, Mustafa; **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 1964.

Çiçekli, Bülent; **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Ankara, 2001.

Çil, Şahin; **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Cilt I-III, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2007.

Çubuk, Ali; **Ücret ve Ücret Hakkının Korunması**, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1970.

Demir, Fevzi; **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, 1. Cilt, 1.Baskı, Ankara, 2006.

Demircioğlu, Murat; **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2007-49, İstanbul, 2007.

Demircioğlu, Murat, Centel Tankut; **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 12. Baskı, İstanbul, 2007.

Doğan Yenisey, Kübra vd., **Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, Eskişehir 2012.

Ekonomi, Münir; **Ferdi İş Hukuku**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 2. Baskı, İstanbul, 1980.

Ekonomi, Münir; **Ferdi İş Hukuku**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 3. Baskı, 1984.

Eren, Fikret; **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınevi, 8. Baskı, İstanbul, 2003.

Erkul, İhsan, Karaca, Nuray Gökçek; **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 2004.

Esener, Turhan; **İş Hukuku**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 3.Baskı, Ankara 1978.

Evren, Kemal Öcal; **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007.

Feyzioğlu, F. Necmeddin; **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2. Baskı, Cilt: 2, İstanbul, 1977.

Göktaş, Seracettin; **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2008.

Günay, Cevdet İlhan; **İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2004.

Güzel, Ali; Ali Rıza Okur; Nurşen Caniklioğlu; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 13.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

İnce, Ergun; **Çalışma Hukuku**, İstanbul, 1998.

İnce, Ergun; **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları, İstanbul, 1990.

İzveren, Adil, Akı, Erol; **İş Hukuku**, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınları, İzmir, 1998.

Keser, Hakan; **Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması**, Türkiye Haber İş Sendikası Yayınları, İzmir, 1998.

Kılıçoğlu, Mustafa; **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Kuru, Baki; Ramazan Arslan; Ejder Yılmaz; **İcra ve İflas Hukuku**, Yetkin Yayınları, 18. Baskı, Ankara, 2004.

Kuru, Baki, Arslan, Ramazan, Yılmaz, Ejder; **İcra ve İflas Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.

Kuru, Baki; **İcra ve İflas Hukuku El Kitabı**, 2004.

Kuru, Baki; **İcra ve İflas Hukuku El Kitabı**, Adalet Yayınevi, 2.Baskı, Ankara, 2013.

Mollamahmutoğlu, Hamdi; **İş Hukuku**, Ankara 2004.

Mollamahmutoğlu, Hamdi; **İş Hukuku**, 2.Baskı, Ankara 2005.

Muşul, Timuçin; **İflasın Ertelenmesi**, Arıkan Basım Yayın, İstanbul, 2008.

Narmanlıoğlu, Ünal; **Ferdi İş İlişkileri I**, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 2012.

Odaman, Serkan; **İşçinin Haklı Sebeple Fesih Hakkı**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi Yayın No:16, Ankara, 2000.

Oğuzman, Kemal, Seliçi, Özer; **Eşya Hukuku**, Filiz Kitapevi, 8. Baskı, İstanbul, 2001.

Önsal, Naci; **Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu**, Kamu İş, Ankara, 1992.

Özışık Gürbüz, Gülruh; **İşletmelerde Ücretlendirmenin İlkeleri**, Literatür Yayınları, İstanbul 2002.

Parasız, İlker; **Ücret Teorisi: Modern Yaklaşım**, Ezgi Yayınevi, Bursa 1994.

Reisoğlu, Seza; **Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri**, Sevinç Matbaası, Ankara 1968.

Sabuncuoğlu, Zeyyat; **Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Yayın no:440.

Süzek, Sarper; **İş Hukuku**, 2009, 5. Baskı, İstanbul.

Şakar, Müjdat; **İş Kanunu Yorumu**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2010.

Talas, Cahit; **Toplumsal Ekonomi**, İmge Kitabevi, 7.Baskı, Ankara 1997.

Tunçomağ, Kenan; **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: 1, 6. Baskı, İstanbul, 1977.

Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut; **İş Hukukunun Esasları**, 2.Baskı, İstanbul, 1999.

Turan, Kamil; **Ferdi İş Hukuku**, Cilt: 2, Kamu-İş Yayını, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1993.

Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu (TİSK); **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, Yenilenmiş 5. Baskı, Yayın No:349, 3 Temmuz 2015.

Uşan, Fatih; **İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.

Uyar, Talih; **Gerekçeli ve Açıklamalı İcra ve İflas Hukuku Şerhi**, 2. Baskı, Ankara, 2007.

Üstündağ, Saim; **İcra Hukukunun Esasları**, 8. Baskı, 2004.

Üstündağ, Saim; **İflas Hukuku**, 8. Baskı, İstanbul, 2009.

Yalçın, Selçuk; **Personel Yönetimi**, İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, Yayın no:80, İstanbul, 1985.

Yüksel, Öznur; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 1988.

Yüksel, Öznur; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitapevi, 6.Baskı, Ekim 2007.

Zaim, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitapevi, İstanbul 1990.

Zaim, Sabahattin; **Türkiye'de Ücret ve Gelirler Siyaseti**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara 1974.

MAKALELER

Akın, Levent; Maaş ve Ücret Haczi, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1995, Cilt:44, Sayı: 1-4.

Akyiğit, Ercan; Gazetecinin Ücretinde Gecikme, **Yargı Dünyası**, Mayıs 2002, Sayı: 77.

Alp, Mustafa; Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi**, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı**, 17-18 Mayıs 2002, Galatasaray Üniversitesi, Ortaköy Kampüsü.

Alpar, M. Bülent; İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 6, Sayı:3, 2002.

Arslanoğlu, Suphi; İcra ve İflas Karşısında Ticari Alacaklar; Niteliği, Mevzuat Boyutu ve Muhasebe Uygulaması, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, CİLT: X, Sayı: II, 2008.

Arslan, Ramazan; İflasın Ertelenmesi Uygulamaları, **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 67, 2008.

Çil, Şahin; 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, **İÜHFM**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014.

Deynekli, Adnan; İşverenin İflası Veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 60, 2005.

Dulay Yangın, Dilek; Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, **TAAD**, Yıl:3, Sayı: 10, 2012.

Ekecik, Şükran, Duran, Osman; İflas Bürosu (İİK m. 221/1 ve 221/4), **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:16, Özel Sayı 2014, Basım Yılı: 2015.

Engin, Murat; Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:1.

Erdoğan, Gülnur; Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, **TBB Dergisi**, Sayı: 77, 2008.

Ertürk, Şükran; Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor Mu?, **Sicil**, Haziran'10, Yıl: 5, Sayı: 18, 2010.

Eyrenci, Öner; 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, **İHSGHD**, Sayı:1, 2004.

Görücü, İbrahim; Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları, **Kamu İş Dergisi**, Cilt:10, Sayı: 4, 2009.

Günay, Cevdet İlhan; Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, 2006, Ankara.

Güner, Erol; Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:177, 2007.

Güneş, Ahmet M.; Avrupa Birliği Yönergelerinin Ön Etkisi, http://www.e-akademi.org/, (**Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**), Sayı 136, 2014.

Keser, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkileri, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2006, Sayı:12.

Koç, Muzaffer; İşçi Ücretlerinden Kesilen Para Cezaları, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:66, 2004, İSMMMO Yayın Organı.

Narmanlıoğlu, Ünal; Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı(İmkanı), **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, 2010.

Özbek, Mustafa S.; İflas Davasının Hukuki Mahiyeti, **AÜHFD**, Cilt: 61, Sayı: 1, 2012.

Özkan, Meral Sungurtekin; Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslar Arası Normlara Uygunluğu Meselesi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 10, Sayı: 1, 2008.

Öztek, Selçuk; İflasın Ertelenmesi(25-26 Kasım tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen "İcra ve İflas Hukuku'nda Güncel Sorunlar" konulu konferansta Prof. Dr. Selçuk Öztek tarafından sunulan Tebliğ metni), **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 59, 2006.

Süzek, Sarper; İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, **AÜHFD**, Cilt: 56, Sayı: 4, 2007.

Şen, Murat; İkramiye Ödemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi(AÜEHFD)**, Cilt: V, Sayı: 1-4, 2001.

Şen, Murat; İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Çerçevesinde), **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: III, Sayı: 1.

Tiryaki, Hamit; Ücret Garanti Fonu ve Yararlanma Şartları, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:93, 2009.

Topçu, Umut; Ücret Garanti Fonu ve Fondan Yararlanma Koşulları, **Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog**, Sayı: 254, 2009.

Toplu, Mustafa Can; Ticari İşletmelerde İflasın Ertelenmesinde İyileştirme Süreci İle Borca Batıklık Tespitine Yönelik Değerlendirme, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 134, Mart-Nisan 2016.

Tuncay, Aziz Can; Yüzde Usulü Ücret, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan " 15. Yıl Armağanı"**, İstanbul, 1999.

Usta, Osman; Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde, İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:1, Cilt:12, 1998.

Uyar, Talih; Takip Hukukunda Borç Ödemeden Aciz Vesikası (İİK M. 143), **TBB Dergisi**, Sayı: 70, 2007.

Uzay, Şaban; İflasın Ertelenmesinde Kayyımın Görevleri ve Bağımsızlığı, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, **Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 1.

Yavaş, Murat; Maaş ve Ücret Haczi, **TBB Dergisi**, Sayı:84, 2009.

Yavuz, Ezgi; Ücretin Ödenmesi, Kanıtlanması, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:81, Sayı:1, 2007.

Yıldırım, M. Kamil; Tasarrufun İptali Davasının İşlevi Bakımından Aciz Vesikası İle İlişkisi Hakkında Düşünceler, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Özel S.: 2009, Basım Yılı: 2010.

Yuvalı, Ertuğrul; İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, **Kamu-İş**, Cilt:12, Sayı: 3, 2012.

Yüce, Mehmet; Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununa Göre Ücret Matrahının Tespiti ve Vergilendirilmesi, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, Sayı: 1, Ocak 2004.

TEZ VE KURUM YAYINLARI

Aytekin, Eylem; **Performansa Dayalı Ücretlendirme ve Türkiye'de Uygulamaları**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

Bolat, Gülşen; **Performansa Dayalı Ücret Sisteminin İşgören Motivasyonuna Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012.

Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:11, Ankara, 2014.

Çopuroğlu, Çağlar; **Ücretin Korunması**, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009.

Değer, Senem; **İşçinin Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Dulay, Dilek; **İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Eroğlu, Nükhet; **İflasın Ertelenmesi Talebi Üzerine Alınabilecek Tedbirler Ve Erteleme Kararının Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İcra ve İflas Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, 2014.

Fındık, Erhan; **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Ücret Garanti Fonu Uygulamaları Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Göçmez, Selin; **Ekonomik Güçlüklerin İşverenin İş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Programı, İstanbul, 2012.

Karaçöp, Eda; **Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2012

Sarmış, İmran, Şahin, Osmanbey; **Avrupa Sosyal Şartı**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yayın No:06, Ankara, 2014.

Sürücü, Mustafa**; İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri**, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, Nisan 2014.

Şentürk, Ayşe; **Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2008.

Yıldırım, Bayram; **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları ve İş Kanunu Karşılaştırması**, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Bursa, 2014.

İNTERNET KAYNAKLAR

2015 Business Report, http://www.ags-garantie-salaires.org/files/ags-theme/ags/fichiers/ANGLAIS_RA_AGS_2015.pdf.

4857 Sayılı İş Kanunun İlk Hali, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf.

Acu, Cevdet; Ücret Hakkı ve Ücretin Korunması, https://www.academia.edu/9464033/%C3%9CCRT_HAKKI_VE_%C3%9CCRET%C4%B0N_KORUNMASI.

Avrupa Birliğinin Tarihçesi, http://www.ab.gov.tr/index.php?p=105.

Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekil), https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf.

Aydın, Ufuk; Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/528.pdf.

Birleşmiş Milletler Antlaşması, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/3-30.pdf.

COUNCIL DIRECTIVE of 20 October 1980 (80/987/EEC); http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980L0987&rid=1.

CPS Corparate & Public Strategy Advisory Group; **İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi**, 2011, Ağustos, İstanbul &Brüksel, http://www.mess.org.tr/media/filer_public/f0/4c/f04c24b0-c91c-4b2d-a658-35d5ed1d6abc/mess_-cevre-ocak-2012.pdf.

DIRECTIVE 2002/74/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0074&rid=7.

DIRECTIVE 2008/94/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:EN:PDF.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, https://www.tbmm.gov.tr/komisy on/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf.

European Social Charter- 11th National Report on the implementation of the European Social Charter, https://rm.coe.int/168049159d.

Five-Year Statutory Review of the Wage Earner Protection Program Act-Helping Canadian Workers during Bankruptcy and Receivership, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/review-wepp.html.

https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_476320/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Einnahmen-Ausgaben/Hinweis-vorlaeufige-Daten.html.

http://www.ags-garantie-salaires.org/home.html.

http://www.ags-garantie-salaires.org/files/ags-theme/ags/STAT%20AGS/statags_n15_janvier_2017.pdf.

https://www.arbeitsagentur.de/en.

https://www.canada.ca/en.html.

https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/insolvency-compensation.

https://www.nav.no/en/Home.

Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 10, Merkblatt, https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mte2/~edisp/l6019022dstbai378667.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI378670.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrensel beyannamesi.pdf.

İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm.

Philedelphia Bildirgesi, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm.

Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085.

Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)**,** **http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173**.

Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı Dördüncü Bölüm, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/iskur/i%C5%9Flemlerelkitab%C4%B1.aspx#dltop.

Wage Guarantee, a central component of insolvency proceedings, http://www.ags-garantie-salaires.org/files/ags-theme/ags/plaquettes%202014/garantie_%20salaires_eng%20.pdf.

MEVZUAT KAYNAKLARI

31.01.2017 Tarih ve 24010506/031/90 Sayılı SGK Genelgesi.

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.

Deniz İş Kanunu.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Beyan İle Onaylanması Hakkında Karar.

İcra ve İflas Kanunu.

İcra ve İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

İcra ve İflas Kanunu Yönetmeliği.

İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi ve Buna Ek Protokolün Tasdiki Hakkında Kanun.

İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme.

İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik.

İş Kanunu.

İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

İşsizlik Sigortası Kanunu.

Milletlerarası Andlaşmaların Yapılması, Yürürlüğü Ve Yayınlanması İle Bazı Andlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkında Kanun.

Mülga İş Kanunu.

Mülga İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun.

Mülga Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Türk Borçlar Kanunu.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türk Medeni Kanunu.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği.

Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi.

Ücretin korunması hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin tasdikına ve bu Sözleşmeye katılmamıza dair Kanun.

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik.

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E.2001/9-417, K. 2001/419, T. 16.5.2001.

Yargıtay 19. HD. E.2001/6861, K.2001/8384, T. 14.12.2001, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yargıtay 9. HD. E. 2004/6194, K. 2004/24666, T. 01.11.2004, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yargıtay 9. H.D. E. 2010/38436, K. 2013/253, T. 14.01.2013.

ÖZGEÇMİŞ

Murat GÜNAL, 1988 yılında Antalya'nın Alanya İlçesinde doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Alanya'da Yeşilköy Öztaş İlkokulu ve Alanya Feyzi Alaettinoğlu Lisesinde tamamlamıştır. 2006 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümünü kazanan yazar, 2007 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümüne yatay geçiş yapmış ve 2010 yılında bu bölümden mezun olmuştur.

Yazar, 2012 yılında Maliye Bakanlığı Vergi Denetim Kurulunda Vergi Müfettiş Yardımcısı olarak göreve başlamıştır. 2014 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün açmış olduğu İstihdam Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak İstihdam Uzman Yardımcısı olarak atanan Murat GÜNAL, halen bu Kurumdaki görevine devam etmektedir. Yazar evli ve bir çocuk babasıdır.